



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี 2562

ของ

เทศบาลตำบลวังโพธิ์

อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี

คำนำ

การรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำของเทศบาลตำบลวังโพธิ์นั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการทั้งนี้เพื่อให้ ปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งเทศบาลตำบลวังโพธิ์โดยได้กำหนดหลักสูตร การพัฒนา สำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้ปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับ บทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลวังโพธิ์ต่อไป

เทศบาลตำบลวังโพธิ์

ตุลาคม 2562

สารบัญ

	หน้า
บทที่1 : หลักการและเหตุผล	
- หลักการและเหตุผล	1
- ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง	2
- อัตรากำลังที่มีอยู่จริง	3
บทที่ 2: วัตถุประสงค์	12
- วัตถุประสงค์	
บทที่ 3: กรอบแนวคิด	13
- กรอบแนวคิด	
บทที่ 4: ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	15
- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	
บทที่ 5: แผนยุทธศาสตร์การพัฒนานุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2561– 2563	18
- แผนยุทธศาสตร์การพัฒนานุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2561– 2563	
บทที่ 6: หลักสูตรการพัฒนา	20
- หลักสูตรการพัฒนา	
- แผนพัฒนานุคลากรของเทศบาลตำบลวังโพธิ์ประจำปีงบประมาณ 2561– 2563	
บทที่7 : งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	27
- งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	
บทที่8 : การติดตามและประเมินผล	28
- การติดตามและประเมินผล	

บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร30

บทที่ 1

บทนำ

หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาญจนบุรี หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ 11 พฤศจิกายน 2545 กำหนดให้เทศบาลพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางหลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดีโดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด เช่นการพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล พัฒนาตนเองก็ได้ หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้ เทศบาลที่จะทั้งนี้ดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความเหมาะสมพิจารณาเห็นว่ามีความจำเป็นที่ เหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาให้ อื่น ๆ ได้ และอาจกระทำ ได้โดยสำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) สำนักงานคณะกรรมการ พนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือ ภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาญจนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ 11 พฤศจิกายน 2545 กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดีจริยธรรมและคุณธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนดเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลวังโพธิ์เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลวังโพธิ์ ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1. ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตราก ล้าง

โครงสร้างเทศบาล อบต.แก้งมีการกีดกันด้านที่มืความจๆ เป็นในการก หนดงานในส่วน ราชการให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตราก ล้างเดิม	โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตราก ล้างเดิม หมายเหตุ	
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานแผนและงบประมาณ ๑.๔ งานกฎหมาย คดีและร้องเรียน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๑.๗ งานส่งเสริมอาชีพพัฒนาสตรีและสังคม เศรษฐกิจ ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานแผนและงบประมาณ ๑.๔ งานกฎหมาย คดีและร้องเรียน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๑.๗ งานส่งเสริมอาชีพพัฒนาสตรีและสังคม เศรษฐกิจ ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร	
๒. กองคลัง ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานการเงินและบัญชี ๑.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๑.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานการเงินและบัญชี ๑.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๑.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานสาธารณูปโภค ๑.๓ งานออกแบบ ควบคุมอาคารและ ก่อสร้าง ๑.๔ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ ๑.๕ งานผังเมือง	๓. กองช่าง ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานสาธารณูปโภค ๑.๓ งานออกแบบ ควบคุมอาคารและ ก่อสร้าง ๑.๔ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ ๑.๕ งานผังเมือง	
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานการศึกษาปฐมวัยและศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก ๑.๓ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและ วัฒนธรรม ๑.๔ งานศาสนา ๑.๕ งานกีฬาและนันทนาการ	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานการศึกษาปฐมวัยและศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก ๑.๓ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและ วัฒนธรรม ๑.๔ งานศาสนา ๑.๕ งานกีฬาและนันทนาการ	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

บทที่ 2

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตส
พัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง **Conceptual** มีทักษะในการใช้ความคิด **Skills**) (
เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล

2. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ใน
ตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น **Human Skills**) เพื่อบริหารและปฏิบัติงานอย่าง(
มีประสิทธิภาพ

3. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหาร
และปฏิบัติงาน **Technical (Skills)** โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผน
ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการและโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของเทศบาลและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครอง
ท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่างๆ ที่ให้ความ
ร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงปริมาณ

1. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลวังโพธิ์ อันประกอบด้วยพนักงานเทศบาล พนักงานครู
เทศบาลตำบลและพนักงานจ้างของเทศบาล ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้
มีความสามารถทักษะคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน
2. ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลวังโพธิ์ได้รับการบริการที่ดีสะดวก รวดเร็ว

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

1. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลวังโพธิ์ ทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ท
คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถน าคความรู้ที่ได้รับมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประ
ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
2. ประชาชนภายในเขตเทศบาลตำบลวังโพธิ์ ได้รับการบริการที่ดีคุณภาพชีวิตที่ดี
ที่ดีขึ้น

บทที่ 3

กรอบแนวคิดการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพมีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีจุดมุ่งหมาย ทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาศูนย์สุขภาพเพื่อไปตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กรที่มีวิธีการและ เครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จรวมทั้งระบบการติดตามผลอีกทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนา ศูนย์สุขภาพในองค์กรซึ่งการจัดทำ ยุทธศาสตร์นั้นคือการกำหนดทิศทางขององค์กรซึ่งทิศทางนี้จะมีผลครอบคลุมอยู่ ในช่วงระยะเวลา 3 ปี

ในการจัดทำ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพของเทศบาลตำบลวังโพธิ์นั้นต้องเป็นการจัดทำ ยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหารทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ นั้นเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จผ่านทางบุคลากร พัฒนาให้มีความรู้สมรรถนะ เป็นผู้นำเป็นนักคิดมีวิสัยทัศน์และมีพลังกายพลังใจในการปฏิบัติภารกิจของตนให้ ประสบความสำเร็จอย่างดียิ่งและเพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพนั้นมีความเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลวัง โพธิ์ทุกยุทธศาสตร์โดยมิได้เพียงเชื่อมโยงเฉพาะในด้านที่เป็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลเท่านั้น

เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพของเทศบาลตำบลวังโพธิ์ มีความสอดคล้อง และสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหารจึงได้กำหนดกระบวนการในการจัดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์ขององค์กรเพื่อศึกษาแนวโน้มนโยบายการ พัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแนวโน้มนโยบายของจังหวัด อำเภอและทบทวนวิสัยทัศน์พันธกิจ ยุทธศาสตร์องค์กร

ในการกำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์องค์กร(ยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลวังโพธิ์)นั้น เป็นการศึกษาข้อมูลประกอบที่สำคัญในการจัดทำยุทธศาสตร์ศึกษาตัวชี้วัดในระดับองค์กรเมื่อได้ทำการศึกษา และทบทวนข้อมูลยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องข้อมูลวิสัยทัศน์พันธกิจแล้วจากนั้นจึงดำเนินการกำหนด ประเด็นสําคัญในยุทธศาสตร์องค์กร

ขั้นตอนที่ 2 การทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งโอกาส อุปสรรคในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กรบรรลุหรือไม่บรรลุตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลป้อนและปัจจัยภายนอกในด้านศักยภาพใน ทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรซึ่งการทำ HR SWOT นั้น

- เป็นการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งโอกาส อุปสรรคในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กร บรรลุหรือไม่บรรลุผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้
- เป็นการดำเนินการในรูปการประชุมหรือ Workshop เพื่อเป็นการระดมสมองซึ่งให้ได้มาซึ่ง ข้อมูล จำนวนมาก

- เป็นการระดมสมองโดยที่สิ่งที่ได้จากการระดมสมองนั้นเป็นความเห็นของผู้ที่มาร่วม
- พิจารณาให้มีความสำคัญกับจุดอ่อนเป็นลำดับแรกๆ
- เป็นการวิเคราะห์ในทุกๆด้านที่เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ควร จำกัดเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว

ขั้นตอนที่3 วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่ส่งจะสำคัญ ช่วยสนับสนุนผลการท HR SWOT และเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนามูลการต่อ ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะช่วยสนับสนุนการจัดทำ ด้วยการวิเคราะห์จากข้อมูลยุทธศาสตร์สำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์และยังเป็นการตรวจสอบยืนยันการ ท HR SWOT นอกจากนี้การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ยังช่วยให้การจัดทำยุทธศาสตร์ต่างๆมีความถูกต้องโดยมีข้อมูลตัวเลขสนับสนุนการคิดวิเคราะห์และการจัดทำ

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์นั้น ำให้องค์กรเห็นถึงนัยสำคัญที่มีผลต่อการบริหารงานในปัจจุบันและอนาคตอันใกล้เช่นการวิเคราะห์จำนวนคนในแต่ละช่วงอาชีพให้เห็นถึงกลุ่มประชากรส่วนใหญ่ในองค์กรด้วยข้อมูลนี้ทำให้การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาแผนการพัฒนามีความสอดคล้องกับกลุ่มคนส่วนใหญ่ในองค์กร จำนวนวันที่ใช้ในการพัฒนาแสดงถึงค่าเฉลี่ยจำนวนวันที่บุคลากรได้ใช้ในการพัฒนาและค่าใช้จ่ายในการพัฒนานั้นสะท้อนถึงการบริหารจัดการความพยายามในการดำเนินการพัฒนาผ่านการใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาซึ่งสามารถนำไปเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานที่ พัฒนาค

ขั้นตอนที่4 ศึกษาตัวแบบการพัฒนาขององค์กรที่คล้ายคลึงกันเพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีขององค์กรอื่นซึ่งจะช่วยสนับสนุนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนามูลการเนื่องด้วยจากความเป็นจริงองค์กรใดองค์กรหนึ่งนั้นไม่ได้เก่งไปทุกเรื่องยังมีองค์กรที่เก่งกรอื่นๆอาจค่อนข้างมากในบางเรื่องดังนั้นการศึกษาจากประสบการณ์ตรงขององค์กรอื่นแล้วนำมาประยุกต์ให้เหมาะสมจะช่วยประหยัดเวลาและลดการดำเนินงานแบบลองผิดลองถูกทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทและเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน

ขั้นตอนที่5 จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนามูลการ (HRD Strategy) เป็นขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนามูลการในรายละเอียดพร้อมตัวชี้วัดผลงานที่ส(KPI) ขั้นตอนนี้สำคัญเป็นขั้นตอนในการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนามูลการขององค์กรโดยการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่1ถึง4มาวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญ จัดกลุ่มประเด็นปัญหาเพื่อจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนามูลการขึ้น

เมื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนามูลการจากขั้นตอนการสร้างยุทธศาสตร์และทำการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์หลักของเทศบาลตำบลวังโพธิ์ แล้วลำดับถัดมาดำเนินการจัดกลุ่มปรับปรุงเพื่อคัดเลือกให้เหลือในปริมาณยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมจากนั้นนำชื่อยุทธศาสตร์ที่ได้ผ่านการจัดปรับปรุงแล้วมากำหนดตัวชี้วัดพร้อมทั้งชื่อโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ในการกำหนดตัวชี้วัดควรเป็นการวัดผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ของยุทธศาสตร์และควรกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องและตรงต่อยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นมา

ขั้นตอนที่6 จัดทำแผนปฏิบัติงาน(Action Plan) เป็นขั้นตอนหนึ่งในการแปลงยุทธศาสตร์มาสู่การปฏิบัติและการกำหนดแผน/โครงการ เป็นการผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนามูลการนั้นประสบผลสำเร็จด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติงาน(Action Plan) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นั้นได้เกิดขึ้นจริงมีกระบวนการผู้รับผิดชอบและขอบเขตเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจนนอกจากนี้ยังเป็นการมอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนงานการปฏิบัติงานของตน ประเมินผลงานประจำปีที่มีความชัดเจนในผลงานที่เกิดขึ้น

ขั้นตอนที่7 ประเมินผลการพัฒนาตามแผนเป็นการติดตามผลความก้าวหน้าและ ความสำเร็จทั้งนี้เพื่อนำมาปรับแต่งแผนปฏิบัติงานให้ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้นตอนจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนามูลการนั้นเป็นขั้นตอนการติดตามและประเมินผลความสำเร็จของ ยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ในการประเมินและติดตามผลตลอดช่วงระยะเวลาของแผนปฏิบัติการเพื่อองค์กรจะได้ทราบถึงความก้าวหน้าตามแผนงานและเมื่อเกิดความล่าช้าองค์กรสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้รับผิดชอบเพื่อร่วมกันปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาบุคลากร

ในการจัดทำ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรนั้นได้มีการนำข้อมูลในหลายๆด้านมาสรุปผล และวิเคราะห์เพื่อประกอบในการจัดทำ ยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำ มาใช้สามารถนำการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของบุคลากรและส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ของกรมชลประทานทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์

1. การสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหาร
2. การรวบรวมข้อมูลที่สําคัญด้านทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
3. การสรุปจากแบบสอบถามสํารวจความเห็นต่อการพัฒนาบุคลากร
4. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ HRSWOT ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากที่

มาของข้อมูลดังกล่าวได้ดังนี้

สรุปการสัมภาษณ์จากผู้บริหาร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารซึ่งประกอบไปด้วยผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเพื่อสอบถามความคาดหวังในเรื่องการพัฒนาบุคลากรในความเห็นของผู้บริหารระดับสูงสามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

1. บุคลากรต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้ได้เต็มประสิทธิภาพ
2. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในสำนักงานเพิ่มขึ้น
3. การสร้างความแข็งแกร่งในการประสานและบริหารภาคสังคมเพื่อให้บรรลุภารกิจหลัก
4. การพัฒนาทักษะให้เป็น multi skill เพื่อปรับตัวกับนโยบายควบคุมคลังคนภาครัฐ
5. การเพิ่มทักษะการบริหารจัดการในงาน
6. การเสริมสร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ โดยเฉพาะเรื่องการพัฒนา

ผู้ใต้บังคับบัญชา

สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสําคัญด้านทรัพยากรบุคคล ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สําคัญด้านทรัพยากรบุคคลได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสําคัญ ดังนี้

- โครงสร้างข้าราชการจำแนกแต่ละช่วงอายุ
- อัตราการสูญเสียจำแนกตามช่วงอายุงานและสาเหตุ
- สัดส่วนข้าราชการชาย-หญิง
- ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต่องบประมาณรวม
- ข้อมูลงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต่อบุคลากร
- ร้อยละของข้าราชการที่ควรได้รับการพัฒนา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สําคัญด้านทรัพยากรบุคคลดังที่กล่าวข้างต้นนั้นวิเคราะห์พบว่าในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้าเทศบาลตำบลวังโพธิ์ จะประสบปัญหาในเรื่องอัตราคลังคนที่หายไปจากการโอน (ย้าย) ซึ่งคลังคนดังกล่าวเป็นคลังคนในระดับสายงานปฏิบัติซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กรความพร้อมของคลังคนที่ทดแทนคลังคนที่หนีออกไปในเรื่องค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและจำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาของข้าราชการนั้นยังคํานวณค่าเป้าหมายที่

สรุปการวิเคราะห์HR SWOT

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกเทศบาลตำบลวังโพธิ์ ได้มีการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรวบรวมข้อมูลโดยได้เชิญหัวหน้าส่วนราชการทุกหน่วยงานมาร่วมกันทบทวน SWOT เพื่อวิเคราะห์หาจุดแข็งจุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคโดยเน้นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทั้งนี้สามารถสรุปผลจากการวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. จุดแข็ง(Strengths)

- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
- มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- บุคลากรมีความสามารถและพร้อมที่จะรับการพัฒนา
- บุคลากรมุ่งถึงผลสัมฤทธิ์ขององค์กร
- บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการ
- ผู้บริหารและบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน
- มีผู้นำองค์กรที่เข้มแข็ง
- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่การมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่น
- มีการติดตามประเมินผลและคาดการณ์อย่างเป็นระบบ

ฯลฯ

2. จุดอ่อน(Weaknesses)

- บุคลากรมีความแตกแยกกันระหว่างกลุ่ม
- ภาระงานของแต่ละฝ่ายไม่ชัดเจน
- การมอบภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร
- ขาดการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีระบบ เครื่องมือใหม่ๆในการพัฒนาแหล่งน้ำ
- ขาดทักษะด้านการสื่อสารขอความร่วมมือประชาชนเพื่อสร้างแรงสนับสนุนจาก

ประชาชน และทักษะที่จำเป็นในการท างานเชิงรุก

- การสนับสนุนด้านงบประมาณการพัฒนา还不够เพียงพอ
- ด้านอัตราค่าจ้าง还不够เพียงพอและไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน
- ขาดการสรุปบทเรียนองค์ความรู้และติดตามประเมินผลเพื่อการแก้ปัญหาอย่าง

จริงจังและต่อเนื่อง

- ขาดการมองเชิงระบบความเข้าใจและทักษะการท างานแบบบูรณาการ
- บุคลากรไม่ยอมรับเทคโนโลยี

ฯลฯ

3. โอกาส (Opportunities)

- องค์กรเป็นที่รู้จักและยอมรับและมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ
- มีการสนับสนุนส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานหน่วยงานต่างๆ

ของรัฐ

- มีกฎหมายที่รองรับและชัดเจน
- เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักที่สำคัญต่อประชาชนในพื้นที่

ฯลฯ

4. ภัยคุกคาม(Threats)

- มุมมองจากบุคคลภายนอกไม่ให้ความสำคัญองค์กร
- งบประมาณไม่เพียงพอ
- กฎหมาย/กฎระเบียบไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานนาย
- การแทรกแซงจากฝ่ายการเมืองในเรื่องการปฏิบัติงานและการแต่งตั้งบุคลากร

บทที่ 5
ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เทศบาล
ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่างๆจากผู้บริหารบุคลากรรวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลวังโพธิ์ ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เทศบาล ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563 อีกทั้งได้มีปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนาศูนย์เทศบาล เทศบาลตำบลวังโพธิ์ ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563 ใหม่และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจเห็นทิศทางความชัดเจนของการพัฒนาศูนย์เทศบาลร่วมกันโดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์

ศูนย์เทศบาลตำบลวังโพธิ์เป็นผู้มีสมรรถนะสูงเปี่ยมด้วยจริยธรรมเข้าถึงประชาชน มีความเป็นสากลทุ่มเทผลักดันให้ยุทธศาสตร์องค์กรสำเร็จ

พันธกิจ

1. พัฒนาศูนย์เทศบาลให้มีความเชี่ยวชาญในงานอย่างสูงสุด
2. สร้างเสริมวัฒนธรรมและพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์พันธกิจของเทศบาลตำบลวังโพธิ์
3. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืนโดยมีการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจหลักสำคัญ
4. พัฒนาผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารให้มีทักษะการจัดการและภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เทศบาลตำบลวังโพธิ์ ประจำปีงบประมาณ 2561-2563

1. พัฒนาศูนย์เทศบาลให้มีศักยภาพสูงสุดทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา
 2. เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมจิตอาสาการเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น
 3. สร้างภาวะผู้นำและทักษะด้านการบริหาร“คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อการมุ่งใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา
 4. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข
 5. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนานั้นได้กำหนดตัวชี้วัดเพื่อการติดตามและประเมินผลการทำงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ไว้ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนบุคลากร	ตัวชี้วัด
1. พัฒนาศักยภาพให้มีศักยภาพสูงสุดทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการกา	1. ร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการกรมที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง (% Competency Fit) 2. จ านวนวันที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี
2.เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมจิตอาสาหการเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับ	จ านวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพ ร้อมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรมและจิตอาสา 2. ผลการส ารวภาพลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรของบุคลากรต่อสังคมภายนอก
3.สร้างภาวะผู้นำและทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชา จูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบ	1. จ านวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรซึ่งด าร ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องภ และการบริหารคน 2. ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรต่อ ผู้บังคับบัญชา
4.สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างม ความสุข	1. จ านวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วม พัฒนาความสุขกายสุขใจ 2. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการ ปฏิบัติงาน
5. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	1. จ านวนความรู้/บทความ/นวัตกรรมเฉลี่ยต่อคนท บุคลากรบันทึกเข้าระบบKM 2. ผลงานนวัตกรรมที่ได้รับการคัดเลือกให้ได้

บทที่ 6

หลักสูตรการพัฒนา

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลวังโพธิ์ ได้พิจารณาและให้ ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับทั้งคณะผู้บริหารสมาชิกสภาเทศบาลพนักงานเทศบาลรวมถึงพนักงานจ้างของเทศบาลทุกส่วนราชการเพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงานหน้าที่ความรับผิดชอบความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งการบริหารและคุณธรรมและจริยธรรมดังนี้

- ปลัดเทศบาล

สำนักปลัดเทศบาล ประกอบด้วย

2. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
3. นักทรัพยากรบุคคล
4. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
5. นิติกร
6. นักวิชาการสาธารณสุข
7. นักพัฒนาชุมชน
8. เจ้าพนักงานธุรการ
9. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
10. พนักงานจ้างทุกต าแหน่ง ทุกอัตราในสังกัด

กองคลัง ประกอบด้วย

1. ผู้อํานวยการกองคลัง
2. นักวิชาการเงินและบัญชี
3. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
4. เจ้าพนักงานธุรการ
5. เจ้าพนักงานพัสดุ
6. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
7. พนักงานจ้างทุกต าแหน่ง ทุกอัตราในสังกัด กองช่าง

ประกอบด้วย

1. ผู้อํานวยการกองช่าง
2. นายช่างโยธา
3. เจ้าพนักงานธุรการ
4. นายช่างไฟฟ้า
5. พนักงานจ้างทุกต าแหน่ง ทุกอัตราในสังกัด

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ประกอบด้วย

1. ผู้อํานวยการกองการศึกษาฯ
2. นักวิชาการศึกษา
3. เจ้าพนักงานธุรการ
4. พนักงานครูเทศบาล
5. พนักงานจ้างทุกต าแหน่ง ทุกอัตราในสังกัด

การกำหนดวิธีการพัฒนาโดยใช้เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรทั้งการพัฒนาในระยะสั้น
เช่นการจัดฝึกอบรมโดยเทศบาลต.นเนินการเองหรือการส่งเข้าร่วมฝึกอบรมที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด พัฒนาในระยะยาว เช่น
การส่งงานในขณะท างาน การจัดให้มีพี่เลี้ยงในการท างาน การมอบหมายงานก หนุณเวียนงานการให้ค ำปรึกษาแนะน
ำการติดตามและประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

การกำหนดตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การติดตามความส าเร็จและความก้าวหน้าในแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรที่
ก ำหนดไว้ในแต่ละยุทธศาสตร์นั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องสนับสนุนต่อความส าเร็จของ
ยุทธศาสตร์หลักของเทศบาลต.บรบือเกรงจึงได้มีการก ำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงานโครงการไว้ซึ่งผู้บริหาร
ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการติดตามและประเมินผลความส าเร็จได้ในการก ำหนดตัวชี้วัดนั้น
ต้องมีความชัดเจนสามารถวัดผลได้และสามารถวัดผลได้จริงสำหรับตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร ได้ก
ำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงานดังนี้

การพัฒนาศูนย์กลางประจําปีงบประมาณพ.ศ. 2561 - 2563

เทศบาลตำบลวังโพธิ์ อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาศูนย์กลางตามยุทธศาสตร์ที่ 1

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดําเนินการพัฒ			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			2561	2562	2563				
1.พัฒนาศูนย์กลางให้ มี ศักยภาพสูงสุดทันต่ อ เทคโนโลยีใหม่ๆใน งาน โดยใช้ระบบสมรรถ นะ เป็นเครื่องมือหลักใ การบริหารจัดการกา ร พัฒนา	1. ร้อยละเฉลี่ยของ ข้าราชการที่ผ่านการ ประเมินสมรรถนะใ น ระดับที่องค์กรคาดห (% Competency Fit) 2. จํานวนวันที่ได้ การพัฒนาเฉลี่ยต่อค ต่อปี	โครงการพัฒนาความรู้ความสามา 1.1 รถแล ทักษะที่จะเป็นในการปฏิบัติงานของพ นักง เทศบาล	☐	☐	-	- ความส าเร็จของการปรับปรุง ความรู้ความสามารถและทักษ ะ ที่จะ เป็นในการปฏิบัติงานข พนักงานเทศบาล	การฝึก อบรม	งานการ เจ้าหน้าที่ สํานัก ปลัดเทศบาล	ทดสอบ หรือ ประเมินตาม แบบที่ กําหนด
		1.2 โครงการจัดทํา Development1 Road Mapเพื่อใช้พัฒนาข้าราชการทุกสาย า	☐	-	☐	- ความสําเร็จของการจัดทํา Road Map			
		1.3 โครงการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระ ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ โครงการพัฒนาทักษะการประก ย 1.4 คําสั่ง เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานตามยุทธ ศาส หลักของเทศบาลต าบลบู่แกรง โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างควา 1.5 มรู้	-	☐	☐	- ร้อยละของข้าราชการที่ผ่าน ทดลองงาน			
			-	-	☐	- จํานวนวันที่ได้รับการ			
			-	☐	☐	- ร้อยละของจ านวนบุคลากรที่			

		เข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบการ				เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย		
		ปฏิบัติงานใหม่						
		โครงการพัฒนาทักษะด้านพัฒนา				- ร้อยละของจ		
		1.6 องค์	☐	☐	☐	านานบุคลากรที่		
						เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย		
						ม		
		1.7 โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการ	☐	☐	☐	- ร้อยละของจ		
		ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก				านานบุคลากรที่		
						รับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย		
						ย		

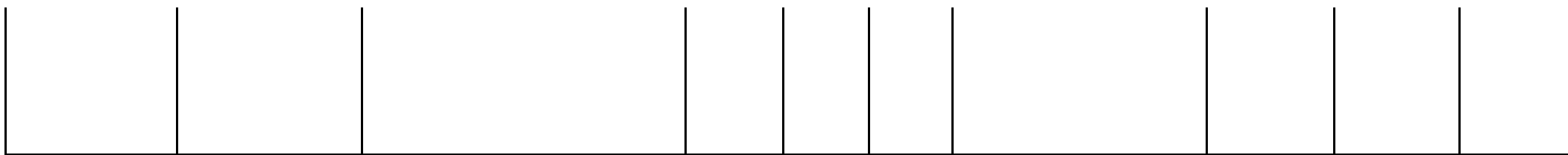
ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ 2

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะด าเนินการพัฒ			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			2561	2562	2563				
2. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมจิตอาสาภา วเข้าถึงประชาชนให้แ ก ข้าราชการทุกระดับ ช	จ านวนวันต่อคนต่อ บุคลากรได้รับการ พัฒนาหรือเข้าร่วม กิจกรรมด้าน ส่งเสริมคุณธรรมแล ะ จิตอาสา 2. ผลการส ารวจ ภาพลักษณ์ด้าน คุณธรรมจริยธรรม ของบุคลากรต่อสังค ม ภายนอก	โครงการเสริมสร้างความสัมพ อ 1.1 ันธิดี	☐	☐	-	- บุคลากรในองค์กรเกิด	การฝึกอบรม ม	งานการ เจ้าหน้าที่ ส านัก ปลัดเทศบาล	ทดสอบ หรือ ประเมินตาม แบบที่ ก าหนด
		ระหว่างบุคลากรในองค์กร โครงการเผยแพร่ข้อบังคับเทศ	☐	-	☐	ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างก			
		1.2 าลด าบล ตำบลวังโพธิ์ ด้วยจรรยาพนักงานเทศบาล	☐			- ร้อยละของบุคลากรกรมที่รู้ ข้อบังคับ			
		โครงการพัฒนาความสามารถใน		☐	☐	- มีการช่วยเหลือชุมชนอย่าง			
		1.3 กา บริการและจัดการชุมชน	☐	-	☐	จ านวน3 วันต่อคนต่อปี			
		1.4 โครงการเสริมสร้างคุณธรรมและ	☐		☐	- ร้อยละของจ านวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้า ห			
		จริยธรรม โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้มีก	☐	☐	☐	- จ านวนผู้เข้าร่วมโครงการ			
		1.5 ำ ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการ กิจการบ้านเมืองที่ดี	☐	☐	☐	- จ านวนผู้บริหารที่ได้รับการ			
		1.6 โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการ							

		ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก				พัฒนาตามแผน			
--	--	--------------------------	--	--	--	-------------	--	--	--

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ 3

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะด าเนินการพัฒ			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			2561	2562	2563				
3. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร“คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงาน ผู้ได้บังคับบัญชา	จ านวนวันต่อคนต่อบุคลากรซึ่งด ารงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาได้รับการพัฒนาในเรื่ าร	1.1 โครงการพัฒนาระบบประเมิน LeadershipCompetency แบบ 360 องศา โครงการพัฒนาภาวะผู้นำและทักษะ	☐	☐	-	- ระดับความส าวเร็จในการพัฒนาระบบการประเมิน	การฝึกอบรม	งานการ เจ้าหน้าที่ ส ักา ปลัดเทศบาล	ทดสอบ หรือ ประเมินตาม แบบที่ กาหนด
		1.2 ภาวะผู้นำและการบริหารคน	☐	-	☐	- จ านวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ			
		1.3 โครงการพัฒนาความรู้การจัดการทรัพยากรมนุษย์แก่ผู้บังคับบัญชา(HR For Line Manager) โครงการประกวดแผน	☐	☐	-	- จ านวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ			
		1.4 กิจกรรมการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา	☐	-	☐	- ความส าวเร็จของRoad Map การพัฒนาผู้บังคับบัญชา			
		1.5 โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	☐	☐	☐	- จ านวนผู้บริหารที่ได้รับพัฒนาตามแผน			



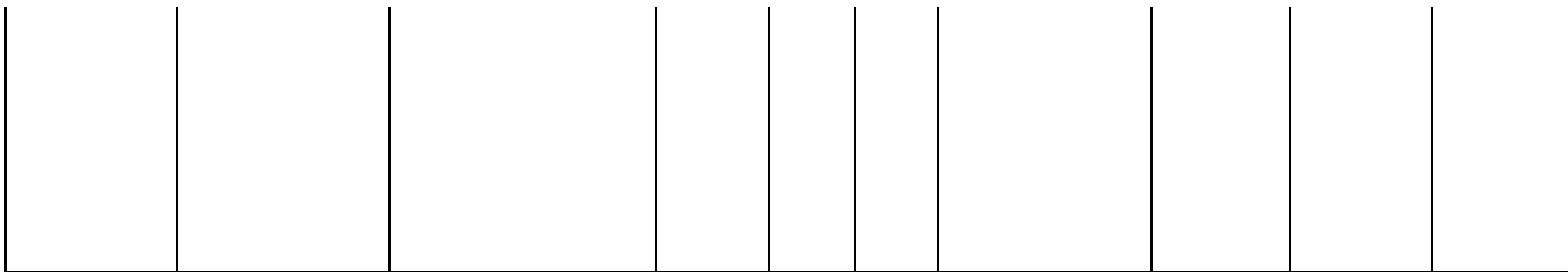
ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ 4

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศา	โครงการ	ระยะเวลาที่จะด าเนินการพั			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒน	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			2561	2562	2563				
4.สร้างวัฒนธรรมกา ท งานร่วมกันอย่าง ความสุข	.1.จ นวนวันต่อคนต่อป บุคลากรได้รับการพัฒนา า หรือเข้าร่วมกิจกรรมค้า ส่งเสริมคุณธรรมและจิ ต อาสา 2.ผลการประเมินทัศนค ติ ของบุคลากรต่อการอยู่ ร่วมกันในองค์กร	1. โครงการแข่งขันกีฬาภายใน ระหว่างพนักงานเทศบาล 2. โครงการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของคณะผู้บริหาร พนั เทศบาล และพนักงานจ้างของ เทศบาล 3. โครงการพัฒนาศักยภาพและ ศึกษาดูงานของคณะผู้บริหาร พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้ า ของเทศบาล	☐	☐	☐	- จ นวนบุคลากรที่เข้า โครงการ - จ นวนบุคลากรที่เข้าร่วม โครงการ - จ นวนบุคลากรที่เข้า โครงการ	การฝึกอบรม	งานการ เจ้าหน้าที่ ส านัก ปลัดเทศบาล	ทดสอบ หรือ ประเมินตามแ บบ ที่ ก าหนด

[illegible]

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ 5

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศ	โครงการ	ระยะเวลาที่จะด าเนินการพั			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒน	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			2561	2562	2563				
5. ส่งเสริมวัฒนธรรม การเรียนรู้เพื่อม การเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้	1.จ านวนวันต่อคนต่อปี บุคลากรได้รับการพัฒนา หรือเข้าร่วมกิจกรรมด้ ส่งเสริมคุณธรรมและจิ ต อาสา 2.ผลการของบุคลากรด้ อ การพัฒนาความรู้	1. โครงการจัดท าศูนย์ข้อมูลเร ในองค์กร 2. โครงการเรียนรู้แลกเปลี่ยน ระหว่างบุคลากรในองค์กรผ่ นระ สื่อออนไลน์ 3. โครงการพัฒนาศักยภาพและ ศึกษาดูงานของคณะผู้บริหาร พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้ าของเทศบาล	☐	☐	☐	จ านวนบุคลากรที่เข้า โครงการ - จ านวนบุคลากรที่เข้า โครงการ - จ านวนบุคลากรที่เข้า โครงการ	การฝึกอบรม	งานการเจ้าหน้าที่ ส านัก ปลัดเทศบาล	ทดสอบ หรือ ประเมินตามแ บบ ที่ ก าหนด



บทที่ 7

งบประมาณในการด าเนินการพัฒนา

เทศบาลตำบลวังโพธิ์จะประมาณการตั้งจ่ายไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจ าวปี ซึ่งปรากฏดังนี้

๑. เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจ งบประมาณปี พ.ศ. ๒๕๖1

- ๑) แผนงานบริหารทั่วไปงานบริหารทั่วไปค่าตอบแทนใช้สอยค่าใช้สอย
ค่าลงทะเบียนตั้งจ่ายไว้100,000 บาท
- ๒) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง ค่าตอบแทนใช้สอยค่าใช้สอย
ค่าลงทะเบียนตั้งจ่ายไว้30,000 บาท
- ๓) แผนงานการศึกษางานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษาหมวดค่าตอบแทน
ใช้สอยค่าใช้สอยค่าลงทะเบียนตั้งจ่ายไว้50,000 บาท
- ๔) แผนงานเคหะและชุมชนงานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชนหมวด
ค่าตอบแทนใช้สอยค่าใช้สอยค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้30,000 บาท

2. เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจ งบประมาณปี พ.ศ. ๒๕๖2

- ๑) แผนงานบริหารทั่วไปงานบริหารทั่วไป ค่าตอบแทนใช้สอยค่าใช้สอย
ค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้100,000 บาท
- ๒) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง ค่าตอบแทนใช้สอยค่าใช้สอย
ค่าลงทะเบียนตั้งจ่ายไว้30,000 บาท
- ๓) แผนงานการศึกษางานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษาหมวดค่าตอบแทน
ใช้สอยค่าใช้สอยค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้50,000 บาท
- ๔) แผนงานเคหะและชุมชนงานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชนหมวด
ค่าตอบแทนใช้สอยค่าใช้สอยค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้30,000 บาท ฯลฯ

3. เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจ งบประมาณปี พ.ศ. ๒๕๖3

- ๑) แผนงานบริหารทั่วไปงานบริหารทั่วไป ค่าตอบแทนใช้สอยค่าใช้สอย
ค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้100,000 บาท
- ๒) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง ค่าตอบแทนใช้สอยค่าใช้สอย
ค่าลงทะเบียนตั้งจ่ายไว้30,000 บาท
- ๓) แผนงานการศึกษางานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษาหมวดค่าตอบแทน
ใช้สอยค่าใช้สอยค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้50,000 บาท
- ๔) แผนงานเคหะและชุมชนงานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชนหมวด
ค่าตอบแทนใช้สอยค่าใช้สอยค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้30,000 บาท

บทที่ 8

การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลเป็นกลไกสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพแลทธิของการดำเนินงานซึ่งการประเมินผลบุคลากรเป็นการสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของผู้ทั้งในด้านปฏิบัติงาน ความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรรับทราบเพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในด้านการพัฒนาการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจและการตัดสินใจในการบริหารจัดการในภาพรวมขององค์การ

เทศบาลตำบลวังโพธิ์ตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินผลบุคลากรจึงได้กำหนดแนวทางในการประเมินผลบุคลากร 2 รูปแบบดังนี้

- 1) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- 2) การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

รูปแบบที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นสิ่งที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่เทศบาลตำบลวังโพธิ์ต้องการผลการประเมินในส่วนนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลวังโพธิ์ให้มีคุณลักษณะตามที่เทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบลต้องการ โดยแบ่งสมรรถนะเป็น 2 กลุ่มคือ

1. ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก
2. สมรรถนะตามภาระงาน

1) ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก(Core Competency)

เป็น Competency ที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายในมหาวิทยาลัยต้องมีซึ่งเป็น Competency ที่ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์พันธกิจและความสามารถหลักของเทศบาลตำบลวังโพธิ์ประกอบด้วย

1.1) การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วยความเต็มใจได้อย่างรวดเร็วซึ่งผู้รับอาจเป็นได้ทั้งนักศึกษาบุคคลทั่วไปและบุคลากรภายในของสถาบัน

1.2) ความซื่อสัตย์คุณธรรมและจริยธรรมการปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงานโดยประพฤติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพได้แก่การประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายคุณธรรมจริยธรรมตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ของสถาบันมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

1.3) การมุ่งมั่นเพื่อบรรลุความสำเร็จ (Achievement/ Motivation): ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติงานให้ดีหรือให้เกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่มหาวิทยาลัยก็ทั้งยังรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการงานขึ้นปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ท้าทายโดดเด่นและท้าทาย

1.4) ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ทักษะความสามารถ บุคลิกภาพและอื่นๆรวมทั้งการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงตนเองและประสิทธิภาพในการ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและหน่วยงาน

1.5) การทำงานเป็นทีมความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงานหรือสถาบันโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีมมิใช่ในฐานะหัวหน้าทีมและมีความสามารถในการ สร้างและด ารงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

2) สมรรถนะตามภาระงาน (Functional Competency)

เป็นCompetency ที่ใช้เฉพาะต าแหน่งงานตาม โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเทศบาล ต าบลบุญเกรงเพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ทักษะความสามารถเพียงพอและมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการ ปฏิบัติงานตามภาระงานที่ได้รับผิดชอบประกอบด้วย

2.1) ความรู้และความเข้าใจในที่ได้รับผิดชอบมีความรู้และความเข้าใจในระบบและ ขั้นตอนการทำงานรวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลส าเร็จได้

2.2) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบทักษะความช านาญที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานในงานที่ได้รับผิดชอบ

2.3) พฤติกรรมและความมีวินัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานการแสดงด้วยการกระทำ หรือ คุณลักษณะที่จ าเป็นต่อการปฏิบัติงานในงานที่ได้รับผิดชอบและการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับหรือ หลักเกณฑ์ของเทศบาล/องค์การบริหารส่วนต าบล

2.4) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าประหยัดและมีประสิทธิภาพแสดงถึงการบริหาร จัดการโดยค านึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าประหยัดและได้ประโยชน์สูงสุด

รูปแบบที่2การพิจารณาความดีความชอบประจำปี การพิจารณาความดีความชอบประจำ

าปีบุคลากรของเทศบาลต าบลบุญเกรงอิงตามผลการ

ประเมินการปฏิบัติงานประจำปีโดยเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีงบประมาณของเทศบาล ตาบลลัว้งโพธิ์เป็นส าคัญ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร
การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลวังโพธิ์

.....

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลวังโพธิ์ตามวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลวังโพธิ์

ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 50 คน จากทั้งหมด 4 ส่วนราชการ (คิดเป็นร้อยละ 100) มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึงทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงาน เทศบาลตำบลวังโพธิ์

ผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว เป็นพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ร้อยละ 42 พนักงานจ้างตามภารกิจ ร้อยละ 36 และพนักงานจ้างทั่วไป ร้อยละ 22

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้จบปริญญาตรี ร้อยละ 8 ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 52 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 40

เมื่อพิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าอายุงานไม่เกินปี ร้อยละ 54 อายุงานเกินกว่า 5 ปี ร้อยละ 30 และ ร้อยละ 50 มีอายุงานมากกว่า 10 ปี

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อยคือ

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
1	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละต	54
2	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	26
3	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	10
4	หลักสูตรด้านการบริหาร	4
5	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	6

ระยะเวลาการฝึกอบรม

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 85 พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรม ร้อยละ 95 พอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม 5-7 วัน ร้อยละ 5 พอใจในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรมมากกว่า 15 วันขึ้นไป ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือกหนึ่ง

สถานที่ฝึกอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 30 เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมที่จังหวัดกาญจนบุรี ร้อยละ 70 เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมต่างจังหวัด

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลวังโพธิ์จะเป็นข้อมูล
ให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพของบ ในสังกัดเทศบาล
ตำบลวังโพธิ์ทุกระดับเป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อน ข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบ
วางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนามูลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม
เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อเทศบาล

.....

