



ประกาศเทศบาลตำบลบ้านยวด

เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ตามประกาศพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๙๙ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพประกอบกับคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลบ้านยวด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เทศบาลตำบลบ้านยวด จึงประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ทั้งนี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายอากาศ ชัยบุตร)

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านยวด



แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลบ้านยวด
อำเภอสร้างคอม จังหวัดอุดรธานี

คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลบ้านยวด อำเภอสร้างคอม จังหวัดอุดรธานี นั้น ได้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทของเทศบาลตำบลบ้านยวด โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลายมิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลบ้านยวด ต่อไป

เทศบาลตำบลบ้านยวด

๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

หน้า

บทที่ ๑ : หลักการและเหตุผล

- หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๑
- ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง ๒
- อัตรากำลังที่มีอยู่จริง ๓

บทที่ ๒ : วัตถุประสงค์

- วัตถุประสงค์การพัฒนา ๗

บทที่ ๓ : กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

- กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๘

บทที่ ๔ : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ๑๑

บทที่ ๕ : แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

- แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ๑๔

บทที่ ๖ : หลักสูตรการพัฒนา

- หลักสูตรการพัฒนา ๑๖
- แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านยวดประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ๑๘

บทที่ ๗ : งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

- งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ๒๓

บทที่ ๘ : การติดตามและประเมินผล

- การติดตามและประเมินผล ๒๕

ภาคผนวก

๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาฯ
๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาฯ

บทที่ ๑

บทนำ

หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาลพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.)/พนักงานเทศบาล กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล กำหนดเป็นหลักสูตรและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) พนักงานส่วน (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.)/พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.)/พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวเทศบาลตำบลบ้านยวด อำเภอสร้างคอม จังหวัดอุดรธานี จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านยวด เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านยวดในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑. ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานแผนงานและงบประมาณ ๑.๕ งานสวัสดิการและสังคม ๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๘ งานกิจการสภา	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานแผนงานและงบประมาณ ๑.๕ งานสวัสดิการและสังคม ๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๘ งานกิจการสภา	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานโยธา	๓. กองช่าง ๓.๑ งานโยธา	

๒. อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

อัตรากำลังพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบ้านยวด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖๔

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ – สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการ บริหารงาน/ชื่อตำแหน่ง พนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสาย งาน/ชื่อตำแหน่ง พนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท/ ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
๑	๗๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ส.ต.อ.ประภาศ ศรีเข้ม	ปลัดเทศบาล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	กลาง	
๒	๗๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นางสาวญานิสรา บัวเกษ	รองปลัดเทศบาล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	ต้น	
สำนักปลัดเทศบาล							
๓	๗๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ว่าง	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	ร้องขอให้ กสธ.สอบแข่งขัน
๔	๗๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	ว่าง	นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปฏิบัติการ	ร้องขอให้ กสธ.สอบแข่งขัน
๕	๗๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	ว่าง	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	วิชาการ	ปฏิบัติการ	ร้องขอให้ กสธ.สอบแข่งขัน
๖	๗๓-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นายวิษณุ ไชยสงค์	นักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.	
๗	๗๓-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นายพิทักษ์ ปากอูตส่าห์	นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๘	๗๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	ว่าง	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	ร้องขอให้ กสธ.สอบแข่งขัน
๙	๗๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	นายสฤติพงษ์ จันทร์คำ	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ทั่วไป	ปง./ชง.	
๑๐	๗๓-๒-๐๑-๖๖๐๐-๘๗๗	นางสุดใจ ครองยุติ	ครู	สายผู้สอน			
๑๑	๗๓-๒-๐๑-๖๖๐๐-๘๗๘	นางสมเกียรติ ฝาระสิทธิ์	ครู	สายผู้สอน			
๑๒	๗๓-๒-๐๑-๖๖๐๐-๘๗๔	นางศรินยา สำเภา	ครู	สายผู้สอน			
๑๓	๗๓-๒-๐๑-๖๖๐๐-๘๗๕	นางทิพวรรณ พันธุนิบัติ	ครู	สายผู้สอน			
๑๔	๗๓-๒-๐๑-๖๖๐๐-๘๗๖	นางยุวรีย์ แก้วเหล่า	ครู	สายผู้สอน			

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการ บริหารงาน/ชื่อ ตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท/ ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทคุณวุฒิ)							
๑๕	-	น.ส.อมรรัตน์ สุระธรรม	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายฯ	-	-	
๑๖	-	น.ส.สร้อยสุวรรณ ยางขัน	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	-	
๑๗	-	น.ส.อรชร พลยศ	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	
๑๘	-	น.ส.เรื่อนขวัญ ศรีบุญเรือง	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	
๑๙	-	นายณัฐพงษ์ พลไกล	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภททักษะ)							
๒๐	-	นายทองพจน์ โพธิวาระ	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	
๒๑	-	นายศุภากร วรรณ	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	
๒๒	-	นายสากล หว่างเค็ง	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	
๒๓	-	นายประยูร ขาติโสม	-	คนสวน	-	-	
๒๔	-	นางสุปราณี ธรรมนันท์	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภททักษะ)							
๒๕	-	น.ส.นารภัทร อินห้วงสุข	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	
๒๖	-	น.ส.วรรณวนัช กลางโยธี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	
๒๗	-	นางเพ็ญณี ผาละสิทธิ์	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	
๒๘	-	นางปิยพร ยางขัน	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	
๒๙	-	นางกมลมาส ขาติโสม	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการ บริหารงาน/ชื่อ ตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท/ ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
พนักงานจ้างทั่วไป							
๓๐	-	น.ส.มลิวัลย์ งามชมภู	-	คนงานทั่วไป(ดูแลเด็ก)	-	-	
๓๑	-	น.ส.อภิญา หัสดี	-	คนงานทั่วไป(งานพัฒนา ชุมชน)	-	-	
๓๒	-	น.ส.เทียมจันทร์ งามชมภู	-	คนงานทั่วไป(ดูแลเด็ก)	-	-	
๓๓	-	น.ส.ศุจินธร ผงจันทร์	-	คนงานทั่วไป(พนักงานขับ รถยนต์)	-	-	
๓๔	-	นายสันติภาพ หลวงนันท์	-	คนงานทั่วไป(คนงาน ประจำรถขยะ)	-	-	
กองคลัง							
๓๕	๗๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ว่าง	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	ร้องขอให้สส.สอบคัดเลือก แทน
๓๖	๓๗-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	น.ส.ปิยนุช โพธิ์พรม	นักวิชาการบัญชีและ การเงิน	นักวิชาการบัญชีและ การเงิน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๓๗	๗๓-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	ว่าง	เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ขง.	ร้องขอให้สส.สอบแข่งขัน
๓๘		น.ส.ชมพูนุท ศรีนาดี	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทคุณวุฒิ)							
๓๙	-	น.ส.สรัญญา ผาระสิทธิ์	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	
๔๐	-	น.ส.อนันต์พร บุญยวด	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	
๔๑	-	น.ส.ศิริลักษณ์ ภูมิศรี	-	ผช.เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	-	

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการ บริหารงาน/ชื่อ ตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท/ ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
กองช่าง							
๔๒	๗๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ว่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานการกองช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ร้องขอให้สธ.สอบคัดเลือก แทน
๔๓	๗๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นายจิรายุส อินทะไชย	หัวหน้าฝ่ายออกแบบฯ	นักบริหารงานช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๔๔	๓๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายธวัชชัย ตู่จันโต	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทคุณวุฒิ)							
๔๕	-	นายวีรชน รอดชมภู	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	
๔๖	-	นายกวีพันธ์ บุญเกตุ	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	

บทที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นเด็กดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อการบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของเทศบาลและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่างๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านยวด อันประกอบด้วยพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๒. ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านยวด ได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านยวด ทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. ประชาชนภายในเขตเทศบาลตำบลบ้านยวด ได้รับการบริการที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

บทที่ ๓

กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีจุดมุ่งหมาย ทิศทาง ในการก้าวหน้าในเชิงการพัฒนาศูนย์สุขภาพ เพื่อไปตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กร มีวิธีการและเครื่องมือในการ ผลักดันสู่ความสำเร็จรวมทั้งระบบการติดตามผล อีกทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาศูนย์สุขภาพใน องค์กร ซึ่งการจัดทำยุทธศาสตร์นั้นคือการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งทิศทางนี้จะมีผลครอบคลุมอยู่ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพของเทศบาลตำบลบ้านยวด นั้น ต้องเป็นการจัดทำ ยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาลทั้งนี้ เพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพนั้นเป็นส่วนที่ช่วย สนับสนุนผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จผ่านทางบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มี ความรู้ สมรรถนะ เป็นผู้นำ เป็นคนดี มีวินัยและมีพลังกายพลังใจในการปฏิบัติภารกิจของตนให้ประสบ ความสำเร็จอย่างยิ่ง และเพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพนั้นมีความเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ของเทศบาล ตำบลบ้านยวด ในทุกยุทธศาสตร์ โดยมีได้เพียงเชื่อมโยงเฉพาะในด้านที่เป็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล เท่านั้น

เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพของเทศบาลตำบลบ้านยวด มีความสอดคล้องและ สัมพันธ์กับยุทธศาสตร์หลักตามพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร จึงได้กำหนดกระบวนการในการจัดทำ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อศึกษาแนวนโยบายการพัฒนา จังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แนวนโยบายของจังหวัด อำเภอ และทบทวนวิสัยทัศน์พันธกิจ ยุทธศาสตร์องค์กร

ในการกำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์องค์กร (ยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลบ้านยวด) นั้น เป็น การศึกษาข้อมูลประกอบที่สำคัญในการจัดทำยุทธศาสตร์ ศึกษาตัวชี้วัดในระดับองค์กร เมื่อได้ทำการศึกษา และทบทวนข้อมูลยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลวิสัยทัศน์ พันธกิจแล้ว จากนั้นจึงดำเนินการกำหนดประเด็น สำคัญในยุทธศาสตร์องค์กร

ขั้นตอนที่ ๒ การ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะ ทำให้องค์กรบรรลุ หรือไม่บรรลุตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายใน และปัจจัยภายในด้านทรัพยากร มนุษย์ ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการทำ HR SWOT นั้น

เป็นการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กรบรรลุ หรือไม่ บรรลุตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

- เป็นการดำเนินการในรูปการประชุม หรือ Workshop เพื่อเป็นการระดมสมอง ซึ่งให้ได้มาซึ่งข้อมูลจำนวนมาก
- เป็นการระดมสมอง โดยสิ่งที่ได้จากการระดมสมองนั้นเป็นความเห็นของผู้ที่มาร่วม
- พิจารณาให้ความสำคัญกับจุดอ่อน เป็นลำดับแรกๆ
- เป็นการวิเคราะห์ในทุกๆด้านที่เกี่ยวกับการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ควรจำกัดเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว

ขั้นตอนที่ ๓ วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญซึ่งจะช่วยสนับสนุนผลการทำ HR SWOT และเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรต่อไป

ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนที่จะช่วยสนับสนุนการจัดทำยุทธศาสตร์ ด้วยการวิเคราะห์จากข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ และยังเป็นการตรวจสอบ ยืนยันการทำ HR SWOT นอกจากนี้การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ ยังช่วยให้การจัดทำยุทธศาสตร์ต่างๆ มีความถูกต้องโดยมีข้อมูลตัวเลขสนับสนุนการคิดวิเคราะห์และการจัดทำ

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์นั้น ทำให้องค์กรเห็นถึงนัยสำคัญที่มีผลต่อการบริหารงานในปัจจุบัน และอนาคตอันใกล้ เช่น การวิเคราะห์จำนวนคนในแต่ละช่วงอายุ ทำให้เห็นถึงกลุ่มประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร ด้วยข้อมูลนี้ทำให้การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรมีความสอดคล้องกับกลุ่มคนส่วนใหญ่ในองค์กร จำนวนวันที่ใช้ในการการพัฒนา แสดงถึงค่าเฉลี่ยจำนวนวันที่บุคลากรได้รับในการพัฒนา และค่าใช้จ่ายในการพัฒนานั้นสะท้อนถึงการบริหารจัดการ ความพยายามในการดำเนินการพัฒนาผ่านการใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาซึ่งสามารถนำไปเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานที่ดีในเรื่องการพัฒนานคน

ขั้นตอนที่ ๔ ศึกษาตัวแบบการพัฒนาขององค์กรที่คล้ายคลึงกัน เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีขององค์กรอื่นซึ่งจะช่วยสนับสนุนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรเนื่องด้วยจากความเป็นจริงที่ว่า องค์กรใดองค์กรหนึ่งนั้นไม่ได้เก่งไปทุกเรื่อง ยังมีองค์กรที่เก่งกว่าองค์กรอื่นๆ อย่างมากในบางเรื่อง ดังนั้น การศึกษาจากประสบการณ์ตรงขององค์กรอื่น แล้วนำมาประยุกต์ให้เหมาะสม จะช่วยประหยัดเวลาและลดการดำเนินงานแบบลองผิดลองถูก ทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน

ขั้นตอนที่ ๕ จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร (HRD Strategy) เป็นขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรในรายละเอียด พร้อมตัวชี้วัดผลงานที่สำคัญ (KPI) ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนในการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรขององค์กร โดยการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ ๑ ถึง ๔ มาวิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญ จัดกลุ่มประเด็นปัญหา เพื่อจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรขึ้น

เมื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรจากขั้นตอนการสร้างยุทธศาสตร์และทำการเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักของเทศบาลตำบลบ้านยวด ลำดับถัดมา ดำเนินการจัดกลุ่ม ปรับปรุง เพื่อคัดเลือกให้เหลือในปริมาณยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม จากนั้นนำชื่อยุทธศาสตร์ที่ได้ผ่านการจัดกลุ่มปรับปรุงแล้ว มากำหนดตัวชี้วัด พร้อมทั้ง

ชื่อโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ ในการกำหนดตัวชี้วัดควรเป็นการวัดผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ของยุทธศาสตร์ และควรกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องและตรงต่อยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นมา

ขั้นตอนที่ ๖ จัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) เป็นขั้นตอนหนึ่งในการเปลี่ยนยุทธศาสตร์มาสู่การปฏิบัติและการกำหนดแผนงาน/โครงการ เป็นการผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางการนั้นประสบความสำเร็จด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นั้นได้เกิดขึ้นจริง มีกระบวนการ ผู้รับผิดชอบ และขอบเขตเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ยังเป็นการมอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนงานการปฏิบัติงานของตนซึ่งนำไปสู่การประเมินผลงานประจำปีที่มีความชัดเจนในผลงานที่เกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ ๗ ประเมินผลการพัฒนาตามแผน เป็นการติดตามผลความก้าวหน้า และความสำเร็จ ทั้งนี้เพื่อนำมาปรับแต่งแผนปฏิบัติงานให้ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนดขั้นตอนสุดท้ายของการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางการนั้น เป็นขั้นตอนการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าความสำเร็จของยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ ในการประเมินและติดตามผลตลอดช่วงระยะเวลาของแผนปฏิบัติการ เพื่อองค์กร จะได้ทราบถึงความก้าวหน้าตามแผนงาน และเมื่อเกิดความล่าช้าองค์กรสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้รับผิดชอบ เพื่อร่วมกันปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพนั้น ได้มีการนำข้อมูลในหลายๆด้านมาสรุปผลและวิเคราะห์เพื่อประกอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของศูนย์สุขภาพ และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ของกรมชลประทานทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้ ๔ ทาง คือ

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

สรุปการสัมภาษณ์จากผู้บริหาร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามความคาดหวังในเรื่องการพัฒนาศูนย์สุขภาพในความเห็นของผู้บริหารระดับสูง สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

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

สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

- โครงสร้างข้าราชการจำแนกแต่ละช่วงอายุ
- อัตราการสูญเสียจำแนกตามช่วงอายุงานและสาเหตุ
- สัดส่วนข้าราชการชาย – หญิง
- ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต่องบประมาณรวม
- ข้อมูลบ่งชี้ในการพัฒนาศูนย์สุขภาพต่อบุคลากร
- ร้อยละของข้าราชการที่ควรได้รับการพัฒนา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลดังกล่าวข้างต้นนั้น ผลการวิเคราะห์พบว่า ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า เทศบาลตำบลบ้านยวดจะประสบปัญหาในเรื่องอัตราากำลังคนที่จะหายไปจากการโอน (ย้าย) ซึ่งกำลังคนดังกล่าวเป็นกำลังคนในระดับสายงานผู้ปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อเรื่องการบริหารขององค์กร

ความพร้อมของกำลังคนที่จะทดแทนกำลังที่จะทดแทนกำลังคนที่หายไป นอกจากนี้ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและจำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาของข้าราชการนั้นยังต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด

สรุปการวิเคราะห์ HR SWOT

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและเทศบาลตำบลบ้านยวดได้มีการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรวบรวมข้อมูล โดยได้เชิญหัวหน้าส่วนราชการทุกหน่วยงานมาร่วมกันทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยเน้นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ทั้งนี้สามารถสรุปผลจากวิเคราะห์ได้ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strengths)

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

ฯลฯ

๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

- บุคลากรมีความแตกแยกกันระหว่างกลุ่ม
- ภาระงานของแต่ละฝ่ายไม่ชัดเจน
- การมอบภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร
- ขาดการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ระบบ เครื่องมือใหม่ๆ ในการพัฒนาแหล่งน้ำ
- ขาดทักษะด้านการสื่อสารข้อความ บริหารประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจสนับสนุนจากประชาชน และทักษะที่จำเป็นในการทำงานเชิงรุก
- การสนับสนุนด้านงบประมาณการพัฒนา还不够เพียงพอ
- ด้านอัตรากำลังยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน
- ขาดการสรุปบทเรียน องค์ความรู้ และติดตามประเมินผลเพื่อการแก้ปัญหาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
- ขาดการมองเชิงระบบ ความเข้าใจและทักษะการทำงานแบบบูรณาการ
- บุคลากรไม่ยอมรับเทคโนโลยี

ฯลฯ

๓. โอกาส (Opportunities)

- องค์กรเป็นที่รู้จักยอมรับ และมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ
 - มีการสนับสนุน ส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติจากหน่วยงานต่างๆของรัฐ
 - มีกฎหมายที่รองรับและชัดเจน
 - เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักที่สำคัญต่อประชาชนในพื้นที่
- ฯลฯ

๔. ภัยคุกคาม (Threats)

- มุมมองจากบุคคลภายนอกไม่ให้ความสำคัญกับองค์กร
- งบประมาณไม่เพียงพอ
- กฎหมาย/กฎ ระเบียบไม่เอื้ออำนวย ต่อการปฏิบัติงาน
- การแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง ในเรื่องการปฏิบัติงาน และการแต่งตั้งบุคลากร

บทที่ ๕

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเทศบาล

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่างๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลบ้านยวด ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ อีกทั้งได้มีปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ การพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านยวด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ ใหม่ และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทาง เห็นความชัดเจนของการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์

บุคลากรเทศบาลตำบลบ้านยวด เป็นผู้ที่มีสมรรถนะสูง เปี่ยมด้วยจริยธรรม เข้าถึงประชาชน มีความเป็นสากล ทুমเทพผลักดันให้ยุทธศาสตร์องค์กรสำเร็จ

พันธกิจ

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

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านยวด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงานโดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการพัฒนา
 ๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น
 ๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้บังคับบัญชา
 ๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข
 ๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนานั้นได้กำหนดตัวชี้วัด เพื่อการติดตามและประเมินผลการดำเนินการ ความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงานโดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการพัฒนา	๑.ร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการกรมที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง (%Competency Fit) ๒. จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น	๑.จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรม และจิตอาสา ๒. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ด้านคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรต่อสังคมภายนอก
๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา	๑.จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารคน ๒. ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา
๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๑.จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความสุขกาย สุขใจ ๒. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรการปฏิบัติงาน
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑.จำนวนความรู้/บทความ/นวัตกรรม เฉลี่ยต่อคนต่อบุคลากรบันทึกในระบบ KM ๒. ผลงานนวัตกรรมที่ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับรางวัล

บทที่ ๖

หลักสูตรการพัฒนา

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านยวด ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกกระดับ ทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล/สภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ รวมถึงพนักงานจ้างทั้งส่วนราชการ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรม และจริยธรรม ดังนี้

สำนักปลัดเทศบาล

ประกอบด้วย

๑. ปลัดเทศบาล
๒. รองปลัดเทศบาล
๓. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
๔. นักทรัพยากรบุคคล
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๖. นักวิชาการศึกษา
๗. นักพัฒนาชุมชน
๘. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
๙. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๐. เจ้าพนักงานธุรการ
๑๑. ครูผู้ดูแลเด็ก
๑๒. พนักงานจ้าง

กองคลัง

ประกอบด้วย

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

กองช่าง

ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง
๒. นายช่างโยธา
๓. พนักงานจ้าง

การกำหนดวิธีการพัฒนา โดยใช้เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรทั้งการพัฒนาในระยะสั้น เช่น การจัดฝึกอบรมโดยเทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินเองหรือการส่งเข้าร่วมฝึกอบรมที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด และการพัฒนาในระยะยาว เช่น การสอนงานในขณะทำงาน การจัดให้มีพี่เลี้ยงในการทำงาน การมอบหมายงานการหมุนเวียนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตามและประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

การกำหนดตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การติดตามความสำเร็จและความก้าวหน้าในแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละยุทธศาสตร์นั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องสนับสนุนต่อความสำเร็จของยุทธศาสตร์หลักของเทศบาลตำบลบ้านยวด จึงได้มีการกำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงานโครงการไว้ซึ่งผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการติดตาม และประเมินผลความสำเร็จได้ในการกำหนดตัวชี้วัดนั้นต้องมีความชัดเจน สามารถวัดผลได้ และสามารถวัดผลได้จริง สำหรับตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร ได้กำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงาน ดังนี้

แผนการพัฒนาศูนย์บริการประชาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลบ้านยวด อำเภอสร้างคอม จังหวัดอุดรธานี

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาศูนย์บริการประชาชนตามยุทธศาสตร์ที่ ๑

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๑. พัฒนาศูนย์บริการประชาชนให้มีศักยภาพสูงสุดทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงานโดยใช้ระบบสารสนเทศเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา	๑.ร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง (%Competency Fit) ๒. จำนวนที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี	๑.๑ โครงการปรับปรุงความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล	✓	✓	-	-ความสำเร็จของการปรับปรุงความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล	การฝึกอบรม	งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดเทศบาล	ทดสอบความแบบที่กำหนด
		๑.๒ โครงการจัดทำ Development Road Map เพื่อใช้พัฒนาข้าราชการทุกสายงาน	✓	-	✓	-ความสำเร็จของการจัดทำ Road Map			
		๑.๓ โครงการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	-	✓	✓	-ร้อยละของข้าราชการที่ผ่านการทดลองงาน			
		๑.๔ โครงการพัฒนาทักษะการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์หลักของเทศบาล	-	-	✓	-จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนา ๓ วันต่อคนต่อปี			
		๑.๕ โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบการปฏิบัติงานใหม่	-	✓	✓	-ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย			
		๑.๖ โครงการพัฒนาทักษะด้านพัฒนาองค์กร	✓	✓	✓	-ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย			
		๑.๗ โครงการพัฒนาศูนย์บริการประชาชนโดยการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓	✓	✓	-ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย			

แผนการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลบ้านยวด อำเภอสร้างคอม จังหวัดอุดรธานี

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ตามยุทธศาสตร์ที่ ๒

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๒. เสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึง ประชาชนให้แก่ ข้าราชการทุกระดับ ชั้น	๑.จำนวนวันต่อ คนต่อปีที่ บุคลากรได้รับ การพัฒนา หรือ เข้าร่วมกิจกรรม ด้านส่งเสริม คุณธรรม และ จิตอาสา ๒. ผลการ สำรวจ ภาพลักษณ์ด้าน คุณธรรม จริยธรรมของ บุคลากรต่อ สังคมภายนอก	๑.๑ โครงการส่งเสริม ความสัมพันธ์กับเครือข่าย คุณธรรม	✓	✓	-	-มีเครือข่ายคุณธรรมอย่าง น้อย ๑๗ เครือข่าย	การฝึกอบรม	งานการ เจ้าหน้าที่สำนัก ปลัดเทศบาล	ทดสอบความแบบ ที่กำหนด
		๑.๒ โครงการเผยแพร่ข้อบังคับ เทศบาลด้วยจรรยาพณิกงาน เทศบาล	✓	-	✓	-ร้อยละของบุคลากรกรมที่รู้ ข้อบังคับ			
		๑.๓ โครงการพัฒนา ความสามารถในการบริการและ จัดการชุมชน	✓	✓	✓	-มีการช่วยเหลือชุมชนอย่าง น้อยจำนวน ๓วันต่อคนต่อปี			
		๑.๔ โครงการเสริมสร้าง คุณธรรมและจริยธรรม	✓	-	✓	-ร้อยละของจำนวนบุคลากร ที่เข้ารับการฝึกอบรมตาม เป้าหมาย			
		๑.๕ โครงการส่งเสริมสนับสนุน ให้มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี	✓	✓	✓	-จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ			
		๑.๖ โครงการพัฒนาบุคลากร โดยการฝึกอบรมกับหน่วยงาน ภายนอก	✓	✓	✓	-จำนวนผู้บริหารที่ได้รับการ พัฒนาตามแผน			

แผนการพัฒนาศูนย์กลางการ ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลบ้านยวด อำเภอสร้างคอม จังหวัดอุดรธานี

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาศูนย์กลางการตามยุทธศาสตร์ที่ ๓

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการ บริหาร “คน” ที่ เข้มแข็งให้แก่ ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ ในการจูงใจพัฒนา ปละมอบหมายงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา	๑.จำนวนวันต่อ คนต่อปีที่ บุคลากรซึ่งดำรง ตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาที่ ได้รับการพัฒนา ในเรื่องภาวะ ผู้นำและการ บริหารคน ๒. ผลการ ประเมินทัศนคติ ของบุคลากรต่อ ผู้บังคับบัญชา	๑.๑ โครงการพัฒนาระบบ ประเมิน Leadership Competency แบบ ๓๖๐ องศา	✓	✓	-	-ระดับความสำเร็จในการ พัฒนาระบบการประเมิน	การฝึกอบรม	งานการ เจ้าหน้าที่สำนัก ปลัดเทศบาล	ทดสอบความแบบ ที่กำหนด
		๑.๒ โครงการพัฒนาภาวะผู้นำ และทักษะการให้คำปรึกษาเพื่อ จูงใจเพื่อสร้างผู้บังคับบัญชาที่ เป็นเลิศ	✓	-	✓	-จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วม โครงการ			
		๑.๓ โครงการพัฒนาความรู้การ จัดการทรัพยากรมนุษย์แก่ ผู้บังคับบัญชา (HR For Line Manager)	✓	✓	-	-จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วม โครงการ			
		๑.๔ โครงการประกวดแผน กิจกรรมการพัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชา	✓	-	✓	-ความสำเร็จของ Raad Map การพัฒนาผู้บังคับบัญชา			
		๑.๕ โครงการพัฒนาบุคลากร โดยการฝึกอบรมกับหน่วยงาน ภายนอก	✓	✓	✓	-จำนวนผู้บริหารที่ได้รับการ พัฒนาตามแผน			

แผนการพัฒนาศูนย์บริการประชาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลบ้านยวด อำเภอสร้างคอม จังหวัดอุดรธานี

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาศูนย์บริการประชาชนตามยุทธศาสตร์ที่ ๔

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	จำนวนกิจกรรม/ช่องทางการสื่อสารที่บุคลากรสามารถสื่อสารกับผู้บริหารในหน่วยงานได้สะดวก	๔. โครงการพัฒนาระบบสื่อสารภายในองค์กร เช่น ๔.๑ จัดให้มีเวทีถ่ายทอดเครือข่ายระบบสื่อสารเทคโนโลยีด้านนโยบายและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ๔.๒ การขยายเครือข่ายระบบการสื่อสารเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทั่วถึงทั้งองค์กร	✓	✓	✓	-ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการประเมิน -จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	การฝึกอบรม	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดเทศบาล	ทดสอบความแบบที่กำหนด

แผนการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลบ้านยวด อำเภอสร้างคอม จังหวัดอุดรธานี

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ตามยุทธศาสตร์ที่ ๕

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๕. ส่งเสริม วัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อมุ่งสู่การเป็น องค์กรแห่งการ เรียนรู้	๑.จำนวนวันต่อ คนต่อปีที่ บุคลากรซึ่งดำรง ตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาที่ ได้รับการพัฒนา ในเรื่องภาวะ ผู้นำและการ บริหารคน ๒. ผลการ ประเมินทัศนคติ ของบุคลากรต่อ ผู้บังคับบัญชา	๑. การสำรวจความรู้ภายใน องค์กร ๒. การวางแผนความรู้เพื่อการ รวบรวมและจัดเก็บ ๓. การพัฒนาความรู้ ๔. การถ่ายทอดความรู้ (Knowledge Sharing)	✓	✓	✓	๑. ช่วยลดระยะเวลาการ พัฒนาผลิตภัณฑ์หรือการ เรียนรู้งานใหม่ ๒. บุคลากรได้รับความพึง พอใจในการปฏิบัติงาน ๓. มีกำไรมากขึ้น/ลดต้นทุน ๔. ลดการสูญเสียเวลา ๕. มีความคงที่ในผลของการ เรียนรู้ ๖. การพัฒนาคุณภาพของ ความรู้ไปสู่นวัตกรรมใหม่ๆ	การฝึกอบรม แลกเปลี่ยน ความรู้ภายใน องค์กร	งานการ เจ้าหน้าที่สำนัก ปลัดเทศบาล	ทดสอบความแบบ ที่กำหนด

บทที่ ๗

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

เทศบาลตำบลบ้านยวด จะประมาณการตั้งจ่ายไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งปรากฏดังนี้

๑.เทศบัญญัติ/ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๑. แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุค่าใช้จ่ายในการเดินทางราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๑๕๐,๐๐๐ บาท

๒. แผนงานบริหารทั่วไป งานวางแผนสถิติและวิชาการ หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๑๐,๐๐๐ บาท

๓. แผนงานรักษาความสงบภายใน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับรักษาความสงบภายใน หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

๔. แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๓๐,๐๐๐ บาท

๕. แผนงานบริหารบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าจ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๗๐,๐๐๐ บาท

๖. แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน หมวด ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๕๐,๐๐๐ บาท

๒.เทศบัญญัติ/ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑. แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุค่าใช้จ่ายในการเดินทางราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๒๐๐,๐๐๐ บาท

๒. แผนงานบริหารทั่วไป งานวางแผนสถิติและวิชาการ หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๑๐,๐๐๐ บาท

๓. แผนงานรักษาความสงบภายใน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับรักษาความสงบภายใน หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

๔. แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๓๐,๐๐๐ บาท

๕. แผนงานบริหารบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าจ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๗๐,๐๐๐ บาท

๖. แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน หมวด ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๕๐,๐๐๐ บาท

๓.เทศบัญญัติ/ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑. แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุค่าใช้จ่ายในการเดินทางราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๓๐๐,๐๐๐ บาท

๒. แผนงานบริหารทั่วไป งานวางแผนสถิติและวิชาการ หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

๓. แผนงานรักษาความสงบภายใน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับรักษาความสงบภายใน หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการตั้งจ่ายไว้ ๓๐,๐๐๐ บาท

๔. แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๔๐,๐๐๐ บาท

๕. แผนงานบริหารบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๗๐,๐๐๐ บาท

๖. แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน หมวด ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๖๐,๐๐๐ บาท

บทที่ ๘

การติดตามและประเมินผล

การติดตามและการประเมินผล เป็นกลไกสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ซึ่งการประเมินผลบุคลากรเป็นการสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรรับทราบ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการตัดสินใจในการบริหารจัดการในภาพรวมขององค์การ

เทศบาลตำบลบ้านยวด ตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินผลบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางในการประเมินผลบุคลากร ๒ รูปแบบ ดังนี้

- ๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- ๒) การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

รูปแบบที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นสิ่งที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่เทศบาลตำบลบ้านยวด ต้องการ ผลการประเมินในส่วนนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านยวด ให้มีคุณลักษณะตามที่เทศบาลต้องการ โดยแบ่งสมรรถนะเป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑. ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก
๒. สมรรถนะตามภาระงาน

๑) ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก (Core Competency)

เป็น Competency ที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายในมหาวิทยาลัยต้องมี ซึ่งจะเป็น Competency ที่ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความสามารถหลักของเทศบาลตำบลบ้านยวด ประกอบด้วย

๑.๑ การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วยความเต็มใจได้อย่างรวดเร็วซึ่งผู้รับบริการอาจเป็นได้ทั้งนักศึกษา บุคคลทั่วไป และบุคลากรภายในของสถาบัน

๑.๒ ความซื่อสัตย์ คุณธรรมและจริยธรรม การปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ สุจริตในการทำงาน โดยประพฤติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ได้แก่การประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ของสถาบันมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๑.๓ การมุ่งมั่นเพื่อบรรลุความสำเร็จ (Achievement Motivation) : ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติงานให้ดีหรือให้เกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้น อีกทั้งยังรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยาก โดดเด่น และท้าทาย

๑.๔ ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ บุคลิกภาพและอื่นๆ รวมทั้งการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงตนเองและ ประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อเกิดประโยชน์ต่อตนเอง และหน่วยงาน

๑.๕ การทำงานเป็นทีม ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งใน ทีมงาน หน่วยงาน หรือสถาบันโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใจในฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

๒) สมรรถนะตามภาระงาน (Functional Competency)

เป็น Competency ที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเทศบาลตำบลบ้านยวด เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะความสามารถเพียงพอ และมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการ ปฏิบัติงานตามภาระงานที่ได้รับมอบประกอบด้วย

๒.๑ ความรู้ความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบ มีความรู้ความเข้าใจในระบบและ ขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้

๒.๒ ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบ ทักษะความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานในงานที่ได้รับมอบ

๒.๓ พฤติกรรมและความมีวินัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การแสดงด้วยการ กระทำหรือคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในงานที่ได้รับมอบและการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือหลักเกณฑ์ของเทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔ การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดและมีประสิทธิภาพ แสดงถึงการ บริหารจัดการโดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ประหยัด และได้ประโยชน์สูงสุด

รูปแบบที่ ๒ การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

การพิจารณาความดีความชอบประจำปีบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านยวด อิงตามผล การประเมินการปฏิบัติงานประจำปี โทนเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีงบประมาณของ เทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลตำบลบ้านยวด

ที่ ๓๘๓ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบข้อ ๓๐๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

- | | |
|-----------------------|------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรี | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งมีหน้าที่จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด แล้วรายงานผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลบ้านยวด เพื่อรายงานขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๘ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

ลงชื่อ

(นายอากาศ ชัยบุตร)

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านยวด

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
เทศบาลตำบลบ้านยวด (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

วันที่ ๘ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลบ้านยวด

.....

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายอากาศ ชัยบุตร	ประธานกรรมการ	อากาศ ชัยบุตร	
๒	ส.ต.อ.ประกาศ ศรีเข้ม	กรรมการ	ประกาศ ศรีเข้ม	
๓	นางสาวญานิตา บัวเกษ	กรรมการ	ญานิตา บัวเกษ	
๔	นายจิรายุส อินทะไชย	กรรมการ/เลขานุการ	จิรายุส อินทะไชย	

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลบ้านยวด (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

วันที่ ๘ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลบ้านยวด

.....

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายอากาศ ชัยบุตร	ประธานกรรมการ	อากาศ ชัยบุตร	
๒	ส.ต.อ.ประกาศ ศรีเข้ม	กรรมการ	ประกาศ ศรีเข้ม	
๓	นางสาวญานิศา บัวเกษ	กรรมการ	ญานิศา บัวเกษ	
๔	นายจิรายุส อินทะไชย	กรรมการ/เลขานุการ	จิรายุส อินทะไชย	

ผู้เข้าร่วมประชุม

จำนวน ๔ คน

ผู้ไม่มาประชุม

จำนวน - คน

เริ่มประชุม

เวลา ๐๙.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายอากาศ ชัยบุตร ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรพนักงานเทศบาลตำบลบ้านยวด (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เป็นประธานที่ประชุมกล่าวประชุม โดยมีวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานคณะกรรมการ

แจ้งเรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ตามคำสั่งเทศบาลตำบลบ้านยวดที่ ๓๘๓ / ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุม

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อพิจารณา

ประธานคณะกรรมการ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านยวด (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบการบริหารงานบุคคลที่กำหนดหลักเกณฑ์ในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต้องมีการพัฒนาครอบคลุม ทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริหาร ได้แก่รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม

เลขานุการฯ

ให้ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการเป็นผู้ชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านยวด (ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านยวด (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) นั้น จะต้องมีความสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) และเทศบัญญัติฯของเทศบาลตำบลบ้านยวด ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมีการพัฒนาทั้งองค์กรและต่อเนื่อง จึงร่างโครงการฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร ให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านยวด พิจารณาและแก้ไขเพิ่มเติมโครงการให้เหมาะสมกับองค์กรโดยมี รายละเอียดดังนี้

๑. หลักสูตรปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)
๒. หลักสูตรหัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)
๓. หลักสูตรผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)
๔. หลักสูตรผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)
๕. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๖. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล
๗. หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน
๘. หลักสูตรนักวิชาการศึกษา
๙. หลักสูตรเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
๑๐. หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๑. หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ
๑๒. หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี
๑๓. หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ
๑๔. หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๑๕. หลักสูตรนายช่างโยธา
๑๖. หลักสูตรลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
๑๗. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี
๑๘. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาโท

	๑๙. พัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ
	๒๐. จัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตำบลบ้านยวด เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
ที่ประชุม	มีมติเห็นชอบตามที่เสนอ
<u>ระเบียบวาระที่ ๔</u>	<u>เรื่องอื่นๆ</u>
	-ไม่มี-
ปิดประชุมเวลา	๑๑.๕๔ น.

ลงชื่อ	จิรายุส อินทะไชย	ผู้บันทึกรายงานการประชุม
	(นายจิรายุส อินทะไชย)	
	กรรมการ/เลขานุการ	

ลงชื่อ	อากาศ ชัยบุตร	ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม
	(นายอากาศ ชัยบุตร)	
	ประธานกรรมการ	