

แผนพัฒนาบุคลากร

(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)



ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน
อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เป็นแผนที่เกิดขึ้นตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย(ก.ท.จ.เชียงราย) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ซึ่งกำหนดให้เทศบาลตำบลต้องจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการดำเนินการจัดทำได้จัดทำให้สอดคล้องกับบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนและจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรฝ่ายบริหาร ฝ่ายการเมือง พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างและบุคลากรทางการศึกษาของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน โดยคำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติภารกิจอันเป็นอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรัฐระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมในชีวิตประจำวันและการทำงาน การปรับพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) โดยในการจัดทำได้มีการศึกษารวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการจัดทำแผนได้แก่ ประวัติการฝึกอบรม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง การสำรวจความต้องการฝึกอบรม ตลอดจนข้อสรุปจากการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมของบุคลากร เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดแก่บุคลากรเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

แผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน เป็นเครื่องมือในการนำทิศทางการพัฒนาบุคลากรภายใต้การมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา ยุทธศาสตร์การพัฒนา หลักสูตร วิธีการพัฒนา งบประมาณ และวิธีการติดตามประเมินผล ซึ่งผลของการวางแผนพัฒนาดังกล่าวจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างสูงสุดต่อไป

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน
ตุลาคม ๒๕๖๐

สารบัญ

หน้า

บทที่ ๑ : หลักการและเหตุผล

| | |
|---|----|
| - หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร | ๑ |
| - ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง | ๒ |
| - อัตรากำลังที่มีอยู่จริง | ๓ |
| บทที่ ๒ : วัตถุประสงค์ | |
| - วัตถุประสงค์ | ๕ |
| - เป้าหมาย | ๕ |
| บทที่ ๓ : กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร | |
| - กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร | ๖ |
| บทที่ ๔ : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร | |
| - สรุปการสัมภาษณ์จากผู้บริหาร | ๙ |
| - สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล | ๙ |
| - สรุปการวิเคราะห์ HR SWOT | ๑๐ |
| บทที่ ๕ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ | |
| - วิสัยทัศน์ | ๑๒ |
| - พันธกิจ | ๑๒ |
| - ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน (๒๕๖๑-๒๕๖๓) | ๑๒ |
| บทที่ ๖ : หลักสูตรการพัฒนา | |
| - หลักสูตรการพัฒนา | ๑๔ |
| - แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ | ๑๖ |
| บทที่ ๗ : งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา | |
| - งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา | ๒๒ |
| บทที่ ๘ : การติดตามและประเมินผล | |
| - การติดตามและประเมินผล | ๒๔ |

ภาคผนวก

๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนฯ
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนฯ

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาล พัฒนาผู้ ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผน ของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของ พนักงานเทศบาล ในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยเทศบาลต้อง ดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด เช่น การพัฒนา ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากเทศบาลมีความประสงค์ จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนา ของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงาน เทศบาล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามี ความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนา อื่นๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) สำนักงานคณะกรรมการ พนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือ ภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาลจัดทำ แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบ ของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) โดยให้กำหนดเป็น แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน เป็นเครื่องมือ ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ไว้ ดังนี้

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|--|--|----------|
| ๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานบริการสาธารณสุข | ๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานบริการสาธารณสุข | |
| ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน | ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน | |
| ๓. กองช่าง ๓.๑ งานสาธารณูปโภค ๓.๒ งานออกแบบและก่อสร้าง | ๓. กองช่าง ๓.๑ งานสาธารณูปโภค ๓.๒ งานออกแบบและก่อสร้าง | |
| ๔. กองการศึกษา ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | ๔. กองการศึกษา ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | |

๑.๓ อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

อัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

| ที่ | ตำแหน่งเลขที่ | ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง | ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู | ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง | ตำแหน่งประเภท /ประเภท | ระดับ | หมายเหตุ |
|-----------------------------|------------------|-------------------------------|---|--|--------------------------|------------|-------------------------------------|
| ๑ | ๑๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | นางสกุณา พรหมมา | ปลัดเทศบาล | นักบริหารงานท้องถิ่น | บริหารท้องถิ่น | กลาง | |
| ๒ | ๑๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ | นางสาวอาทิตย์ วราห์วิโรจน์ | รองปลัดเทศบาล | นักบริหารงานท้องถิ่น | บริหารท้องถิ่น | ต้น | |
| สำนักปลัดเทศบาล | | | | | | | |
| ๓ | ๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ | นางสาวจิตาภรณ์ ดูแก้ว | หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | นักบริหารงานทั่วไป | อำนวยการท้องถิ่น | ต้น | |
| ๔ | ๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ | นายมรกต กันใจ | นักทรัพยากรบุคคล | นักทรัพยากรบุคคล | วิชาการ | ชำนาญการ | |
| ๕ | ๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ | นางสาวขวัญวิภา ฐานะกอง | นักจัดการงานทั่วไป | นักจัดการงานทั่วไป | วิชาการ | ชำนาญการ | |
| ๖ | ๑๒-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑ | นางสาวดาริณี ราชคม | นักวิชาการสาธารณสุข | นักวิชาการสาธารณสุข | วิชาการ | ชำนาญการ | |
| ๗ | ๑๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ | นางสุรางค์ รัตนภิญโญกุล | เจ้าพนักงานธุรการ | เจ้าพนักงานธุรการ | ทั่วไป | ปฏิบัติงาน | |
| ๘ | ๑๒-๒-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑ | นายภูมิพัฒน์ วงศ์ไชย | เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | ทั่วไป | ปฏิบัติงาน | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | |
| ๙ | - | นางศิริลักษณ์ ผาไชย | - | ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน | - | - | สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๖๑ |
| ๑๐ | - | นายกัลยวรรณ อีสอน | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ | - | - | สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๖๑ |
| ๑๑ | - | นายสมชาย นรรัตน์ | - | พนักงานขับรถยนต์(ผู้มีทักษะ) | - | - | สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๖๑ |
| ๑๒ | - | นายวิกร บางแ่ม | - | พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา (ผู้มีทักษะ) | - | - | สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๖๑ |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | |
| ๑๓ | - | นายเมธาสิทธิ์ อินชนะ | - | คนงานทั่วไป | - | - | สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๖๑ |
| ๑๔ | - | นางศิรินาถ ทุกสิ่ง | - | คนงานทั่วไป | - | - | สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๖๑ |

| ที่ | ตำแหน่งเลขที่ | ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง | ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู | ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง | ตำแหน่งประเภท /ประเภท | ระดับ | หมายเหตุ |
|--|------------------|-------------------------------|---|--|--------------------------|------------|----------------------------------|
| กองคลัง | | | | | | | |
| ๑๕ | ๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | นางจิรัชยา นามวงศ์ | ผู้อำนวยการกองคลัง | นักบริหารงานการคลัง | อำนาจการท้องถิ่น | ต้น | |
| ๑๖ | ๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ | นางวัลภา มณีวงศ์ | นักวิชาการเงินและบัญชี | นักวิชาการเงินและบัญชี | วิชาการ | ชำนาญการ | |
| ๑๗ | ๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑ | นางสาวศิวา สิงห์คำ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | วิชาการ | ชำนาญการ | |
| ๑๘ | ๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑ | นางอรุณวดี สิงห์วิสุทธิ | นักวิชาการพัสดุ | นักวิชาการพัสดุ | วิชาการ | ชำนาญการ | |
| ๑๙ | ๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑ | นางนัยนา น้อยเรือน | นักวิชาการคลัง | นักวิชาการคลัง | ทั่วไป | ปฏิบัติการ | |
| กองช่าง | | | | | | | |
| ๒๐ | ๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | - | ผู้อำนวยการกองช่าง | นักบริหารงานช่าง | อำนาจการท้องถิ่น | ต้น | |
| ๒๑ | ๑๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ | นายณภัทรศร เรืองฤทธิ์ | นายช่างโยธา | นายช่างโยธา | ทั่วไป | ชำนาญงาน | |
| ๒๒ | ๑๒-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๒ | นายทักษิพงษ์ บุญชุ่ม | นายช่างไฟฟ้า | นายช่างไฟฟ้า | ทั่วไป | ชำนาญงาน | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | |
| ๒๓ | - | นายเจ จักสุจันทร์ | - | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | - | สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๖๑ |
| กองการศึกษา | | | | | | | |
| ๒๔ | ๑๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ | - | ผู้อำนวยการกองการศึกษา | นักบริหารงานการศึกษา | อำนาจการท้องถิ่น | ต้น | |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน | | | | | | | |
| ๒๕ | ๕๗-๒-๐๐๔๖ | นางสาวนาเรีรัตน์ สายศักดิ์ | ครู | ครู | - | คศ.๑ | |
| ๒๖ | ๕๗-๒-๐๐๓๐๖ | นางเพ็ญศรี ไชโย | ครู | ครู | - | คศ.๑ | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | |
| ๒๗ | - | นางพิมพ์พร มั่งกุนา | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | - | สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๖๑ |
| ๒๘ | - | นางนิตยา ขจรภพ | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | - | สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๖๑ |
| ๒๙ | - | ว่าง | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | - | สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๖๑ |

บทที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล

๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเอง และคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อการบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

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

๒.๒ เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน อันประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานทุกคน

๒. ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. ประชาชนภายในเขตเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ได้รับการบริการที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

บทที่ ๓

กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากร

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรของเทศบาล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีจุดมุ่งหมาย ทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาคูคลากร เพื่อไปตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กร มีวิธีการและเครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จรวมทั้งระบบการติดตามผล อีกทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาคูคลากรในองค์กร ซึ่งการจัดทำยุทธศาสตร์นั้นคือการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งทิศทางนี้จะมีผลครอบคลุมอยู่ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรของเทศบาลนั้น ต้องเป็นการจัดทำยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรนั้นเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จผ่านทางคูคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ สมรรถนะ เป็นผู้นำ เป็นคนดี มีวินัย และมีพลังกายพลังใจในการปฏิบัติการกิจของตนให้ประสบความสำเร็จอย่างดียิ่ง และเพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรนั้นมีความเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนในทุกๆ ยุทธศาสตร์ โดยมีได้เพียงเชื่อมโยงเฉพาะในด้านที่เป็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลเท่านั้น

เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน มีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร จึงได้กำหนดกระบวนการในการจัดทำ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อศึกษาแนวนโยบายการพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แนวนโยบายของจังหวัด อำเภอ และทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์องค์กร

ในการกำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์องค์กร (ยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน) นั้น เป็นการศึกษาข้อมูลประกอบที่สำคัญในการจัดทำยุทธศาสตร์ ศึกษาตัวชี้วัดในระดับองค์กร เมื่อได้ทำการศึกษาและทบทวนข้อมูลยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลวิสัยทัศน์ พันธกิจ แล้ว จากนั้น จึงดำเนินการกำหนดประเด็นสำคัญในยุทธศาสตร์องค์กร

ขั้นตอนที่ ๒ การทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กรบรรลุ หรือไม่บรรลุตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกในด้านทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการทำ HR SWOT นั้น

- เป็นการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กรบรรลุหรือไม่บรรลุผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้
- เป็นการดำเนินการในรูปการประชุม หรือ Workshop เพื่อเป็นการระดมสมอง ซึ่งให้ได้มาซึ่งข้อมูลจำนวนมาก
- เป็นการระดมสมอง โดยที่สิ่งที่ได้จากการระดมสมองนั้นเป็นความเห็นของผู้ที่มาเข้าร่วม
- พิจารณาให้ความสัมพันธ์กับจุดอ่อน เป็นลำดับแรก ๆ
- เป็นการวิเคราะห์ในทุกๆ ด้านที่เกี่ยวกับการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ควรจำกัดเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว

ขั้นตอนที่ ๓ วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนผลการทำ HR SWOT และเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรต่อไป

ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนที่จะช่วยสนับสนุนการจัดทำยุทธศาสตร์ ด้วยการวิเคราะห์จากข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ และยังเป็น การตรวจสอบ ยืนยัน การทำ HR SWOT นอกจากนี้การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ ยังช่วยให้การจัดทำยุทธศาสตร์ต่าง ๆ มีความถูกต้องโดยมีข้อมูลตัวเลขสนับสนุนการวิเคราะห์และการจัดทำ

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์นั้น ทำให้องค์กรเห็นถึงนัยสำคัญที่มีผลต่อการบริหารงานในปัจจุบัน และอนาคตอันใกล้ เช่น การวิเคราะห์จำนวนคนในแต่ละช่วงอายุ ทำให้เห็นถึงกลุ่มประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร ด้วยข้อมูลนี้ทำให้การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนการพัฒนามีความสอดคล้องกับกลุ่มคนส่วนใหญ่ในองค์กร จำนวนวันที่ใช้ในการพัฒนา แสดงถึงค่าเฉลี่ยจำนวนวันที่บุคลากรได้รับในการพัฒนา และค่าใช้จ่ายในการพัฒนานั้นสะท้อนถึงการบริหารจัดการ ความพยายามในการดำเนินการพัฒนาผ่านการใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาซึ่งสามารถนำไปเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานที่ดีในเรื่องการพัฒนาคน

ขั้นตอนที่ ๔ ศึกษาตัวแบบการพัฒนาขององค์กรที่คล้ายคลึงกัน เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีขององค์กรอื่น ซึ่งจะช่วยสนับสนุนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเนื่องด้วยจากความเป็นจริงที่ว่า องค์กรใดองค์กรหนึ่งนั้น ไม่ได้เก่งไปทุกเรื่อง ยังมีองค์กรที่เก่งกว่าองค์กรอื่นๆ อย่างมากในบางเรื่อง ดังนั้น การศึกษาจากประสบการณ์ตรงขององค์กรอื่น แล้วนำมาประยุกต์ให้เหมาะสม จะช่วยประหยัดเวลาและลดการดำเนินงานแบบลองผิดลองถูก ทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน

ขั้นตอนที่ ๕ จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (HRD Strategy) เป็นขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในรายละเอียด พร้อมตัวชี้วัดผลงานที่สำคัญ (KPI) ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนในการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กร โดยการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ ๑ ถึง ๔ มาวิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญ จัดกลุ่มประเด็นปัญหา เพื่อจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ

เมื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรจากขั้นตอนการสร้างยุทธศาสตร์และทำการเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนแล้ว ลำดับถัดมา ดำเนินการจัดกลุ่ม ปรับปรุง เพื่อคัดเลือกให้เหลือในปริมาณยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม จากนั้นนำชื่อยุทธศาสตร์ที่ได้ผ่านการจัดกลุ่ม ปรับปรุงแล้ว มากำหนดตัวชี้วัด พร้อมทั้งชื่อโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ ในการกำหนดตัวชี้วัดควรเป็นการวัดผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ของยุทธศาสตร์ และควรกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องและตรงต่อยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นมา

ขั้นตอนที่ ๖ จัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) เป็นขั้นตอนหนึ่งในการแปลงยุทธศาสตร์มาสู่การปฏิบัติและการกำหนดแผนงาน/โครงการ เป็นการผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรนั้นประสบความสำเร็จด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นั้นได้เกิดขึ้นจริง มีกระบวนการผู้รับผิดชอบ และขอบเขตเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ยังเป็นการมอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนงานการปฏิบัติงานของตนซึ่งนำไปสู่การประเมินผลงานประจำปีที่มีความชัดเจนในผลงานที่เกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ ๗ ประเมินผลการพัฒนาตามแผน เป็นการติดตามผลความก้าวหน้า และความสำเร็จ ทั้งนี้เพื่อนำมาปรับแต่งแผนปฏิบัติงานให้ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้นตอนสุดท้ายของการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรนั้น เป็นขั้นตอนการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้า ความสำเร็จของยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ ในการประเมินและติดตามผลตลอดช่วงระยะเวลาของแผนปฏิบัติการ เพื่อองค์กร จะได้ทราบถึงความก้าวหน้าตามแผนงาน และเมื่อเกิดความล่าช้าองค์กรสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้รับผิดชอบ เพื่อร่วมกันปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากร

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากรนั้น ได้มีการนำข้อมูลในหลาย ๆ ด้านมาสรุปผลและวิเคราะห์เพื่อประกอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของบุคลากร และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ของกรมชลประทาน ทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้ ๔ ทาง คือ

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

สรุปการสัมภาษณ์จากผู้บริหาร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามความคาดหวังในเรื่องการพัฒนาศูนย์บุคลากรในความเห็นของผู้บริหารระดับสูง สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

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

สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

- โครงสร้างข้าราชการจำแนกแต่ช่วงอายุ
- อัตราการสูญเสียจำแนกตามช่วงอายุงานและสาเหตุ
- สัดส่วนข้าราชการ ชาย-หญิง
- ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต่องบประมาณรวม
- ข้อมูลงบในการพัฒนาศูนย์บุคลากรต่อบุคลากร
- ร้อยละของข้าราชการที่ควรได้รับการพัฒนา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลดังกล่าวข้างต้นนั้น ผลการวิเคราะห์พบว่า ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน จะประสบปัญหาในเรื่องอัตรากำลังคนที่จะหายไปจากการโอน (ย้าย) ซึ่งกำลังคนดังกล่าวเป็นกำลังคนในระดับสายงานผู้ปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อเรื่องการบริหารงานขององค์กร ความพร้อมของกำลังคนที่จะทดแทนกำลังคนที่หายไป นอกจากนี้ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและจำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาของข้าราชการนั้นยังต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด

สรุปการวิเคราะห์ HR SWOT

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

๑. จุดแข็ง (Strengths)

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

ฯลฯ

๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

- บุคลากรมีความแตกแยกกันระหว่างกลุ่ม
- ภาระงานของแต่ละฝ่ายไม่ชัดเจน
- การมอบภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร
- ขาดการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ระบบ เครื่องมือใหม่ๆ ในการพัฒนาแหล่งน้ำ
- ขาดทักษะด้านการสื่อสารข้อความ บริหารประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างแรงสนับสนุนจากประชาชน

และทักษะที่จำเป็นในการทำงานเชิงรุก

- การสนับสนุนด้านงบประมาณการพัฒนายังไม่เพียงพอ
- ด้านอัตรากำลังยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน
- ขาดการสรุปทบทวน องค์กรความรู้ และติดตามประเมินผลเพื่อการแก้ปัญหาอย่างจริงจังและ

ต่อเนื่อง

- ขาดการมองเชิงระบบ ความเข้าใจและทักษะการทำงานแบบบูรณาการ
- บุคลากรไม่ยอมรับเทคโนโลยี

ฯลฯ

๓. โอกาส (Opportunities)

- องค์กรเป็นที่รู้จักและยอมรับ และมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ
- มีการสนับสนุน ส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติจากหน่วยงานต่างๆของรัฐ
- มีกฎหมายที่รองรับและชัดเจน
- เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักที่สำคัญต่อประชาชนในพื้นที่

ฯลฯ

๔. ภัยคุกคาม (Threats)

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

บทที่ ๕

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เทศบาล

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เทศบาลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ อีกทั้งได้มีปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ การพัฒนาศูนย์เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ใหม่และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทาง เห็นความชัดเจนของการพัฒนาศูนย์เทศบาลร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๕.๑ วิสัยทัศน์

“ศูนย์เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน เป็นผู้มีสมรรถนะสูง เปี่ยมด้วยจริยธรรม เข้าถึงประชาชน
มีความเป็นสากล ท่วมเทผลักดันให้ยุทธศาสตร์องค์กรสำเร็จ”

๕.๒ พันธกิจ

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

๕.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๑. พัฒนาศูนย์เทศบาลให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา
 ๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น
 ๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา
 ๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข
 ๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนานั้นได้กำหนดตัวชี้วัด เพื่อการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้

| ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร | ตัวชี้วัด |
|---|--|
| ๑. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา | ๑. ร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการกรมที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง (% Competency Fit) ๒. จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี |
| ๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น | ๑. จำนวนวันที่ต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรม และจิตอาสา ๒. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรต่อสังคมภายนอก |
| ๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา | ๑. จำนวนวันที่ต่อคนต่อปีที่บุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารคน ๒. ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา |
| ๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข | ๑. จำนวนวันที่ต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความสุขภาพ สุขใจ ๒. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน |
| ๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | ๑. จำนวนความรู้/บทความ/นวัตกรรม เฉลี่ยต่อคนที่บุคลากรบันทึกเข้าระบบ KM ๒. ผลงานนวัตกรรมที่ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับรางวัล |

บทที่ ๖

หลักสูตรการพัฒนา

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ รวมถึงพนักงานจ้างทั้งส่วนราชการ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

สำนักปลัด

ประกอบด้วย

๑. ปลัดเทศบาล
๒. รองปลัดเทศบาล
๓. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
๔. นักทรัพยากรบุคคล
๕. นักจัดการงานทั่วไป
๖. นักวิชาการสาธารณสุข
๗. เจ้าพนักงานธุรการ
๘. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
๙. พนักงานจ้าง

กองคลัง

ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี
๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้
๔. นักวิชาการพัสดุ
๕. นักวิชาการคลัง

กองช่าง

ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง
๒. นายช่างโยธา
๓. นายช่างไฟฟ้า

กองการศึกษา

ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา
๒. ครู
๓. พนักงานจ้าง

การกำหนดวิธีการพัฒนา โดยใช้เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรทั้งการพัฒนาในระยะสั้น เช่น การจัดฝึกอบรมโดยเทศบาลดำเนินการเองหรือการส่งเข้าร่วมฝึกอบรมที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด และการพัฒนาในระยะยาว เช่น การสอนงานในขณะทำงาน การจัดให้มีพี่เลี้ยงในการทำงาน การมอบหมายงานการหมุนเวียนงาน การให้คำปรึกษา แนะนำ การติดตามและประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

การกำหนดตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การติดตามความสำเร็จและความก้าวหน้าในแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละยุทธศาสตร์นั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องสนับสนุนต่อความสำเร็จของยุทธศาสตร์หลักของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน จึงได้มีการกำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงานโครงการไว้ ซึ่งผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการติดตาม และประเมินผลความสำเร็จได้ ในการกำหนดตัวชี้วัดนั้นต้องมีความชัดเจน สามารถวัดผลได้ และสามารถวัดผลได้จริง สำหรับตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรได้กำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงานดังนี้

แผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดขอนแก่น

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๑

| ยุทธศาสตร์ | ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์ | โครงการ | ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา | | | ตัวชี้วัดโครงการ | วิธีการ พัฒนา | ผู้รับผิดชอบ | การ ประเมินผล |
|--|---|--|-----------------------------|------|------|--|------------------|---------------------------------|---------------------|
| | | | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | | | | |
| ๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา | ๑. ร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง (% Competency Fit) ๒. จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี | ๑. โครงการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น | ✓ | ✓ | ✓ | -ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย (หลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง) (จัดส่งฝึกอบรม) | การฝึกอบรม | งาน ก.ร. เจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบล | ทดสอบตามแบบที่กำหนด |

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๒

| ยุทธศาสตร์ | ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์ | โครงการ | ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา | | | ตัวชี้วัดโครงการ | วิธีการ พัฒนา | ผู้รับผิดชอบ | การ ประเมินผล |
|--|---|--|-----------------------------|------|------|--|------------------|--|---------------------------------|
| | | | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | | | | |
| ๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมจิตอาสา การ เข้าถึงประชาชนให้แก่ ข้าราชการทุกระดับชั้น | ๑. จำนวนวันต่อคนต่อปี ที่บุคลากรได้รับการ พัฒนา หรือเข้าร่วม กิจกรรมด้าน ส่งเสริมคุณธรรม และ จิตอาสา | ๑. โครงการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม แก่พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ๒. โครงการส่งเสริมการรักษาวินัยให้แก่ พนักงาน | ✓ | ✓ | ✓ | เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย -จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ (ดำเนินการเอง) | ก า ร ฝึกอบรม | ง า น ก า ร เจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบล | ทดสอบตาม แบบ ที่กำหนด |
| | | | ✓ | ✓ | ✓ | พนักงานเทศบาลทุกคน ผ่านการอบรม หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย(จัดส่ง ฝึกอบรม) | | | |
| | ๒. ผลการสำรวจ ภาพลักษณ์ด้าน คุณธรรมจริยธรรม ของบุคลากรต่อสังคม ภายนอก | ๓. โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพการ ทำงาน การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม ให้แก่ ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงาน เทศบาล พนักงานจ้าง | ✓ | ✓ | ✓ | เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย -จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ(ดำเนินการ เอง) | | | |

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๓

| ยุทธศาสตร์ | ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์ | โครงการ | ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา | | | ตัวชี้วัดโครงการ | วิธีการ พัฒนา | ผู้รับผิดชอบ | การประเมินผล |
|---|---|--|-----------------------------|------|------|--|---|--|-------------------------|
| | | | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | | | | |
| ๓. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วม | ๑. จำนวนการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูล ช ว า ว ส า ร (Development and Knowledge) ๒. การระดมส่วนราชการภายในระดับกอง | ๑. โครงการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ -กิจกรรม ๕ ส -กิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ -กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ | ✓ | ✓ | ✓ | - จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ (ดำเนินการเอง) | การเข้าร่วมกิจกรรม | สำนักปลัด เทศบาล ตำบลเชียง เคี่ยน | ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด |
| | | ๒. โครงการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ -การประชุมผู้บริหาร -การประชุมส่วนราชการภายในระดับสำนัก/ กอง | ✓ | ✓ | ✓ | -จำนวนผู้เข้าร่วมประชุมเป็น ประจำทุกเดือน (ดำเนินการเอง) | จัดทำข้อตกลง กับสำนัก กอง ต่าง ๆ ในการ ประชุมภายใน | | |

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๔

| ยุทธศาสตร์ | ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์ | โครงการ | ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา | | | ตัวชี้วัดโครงการ | วิธีการพัฒนา | ผู้รับผิดชอบ | การประเมินผล |
|---|------------------------------------|--|-----------------------------|------|------|--|--------------------|------------------------------------|--|
| | | | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | | | | |
| ๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข | ๑. ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจ | ๑. โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพผู้บริหาร สมาชิกสภาข้าราชการ และพนักงานจ้าง | ✓ | ✓ | ✓ | - จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ - Green office, Green Society (ดำเนินการเอง) | การเข้าร่วมกิจกรรม | สำนักปลัดเทศบาล ตำบลเชียงเคี่ยน | - ทดสอบตามแบบที่กำหนด - ทดสอบปฏิบัติจริงผ่านการดำเนินกิจกรรมแบบมีส่วนร่วม |
| | | ๒. โครงการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ - กิจกรรม ๕ ส - กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ และ - กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ | ✓ | ✓ | ✓ | - จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ - Green office, Green Society (ดำเนินการเอง) | การเข้าร่วมกิจกรรม | สำนักปลัดเทศบาล ตำบลเชียงเคี่ยน | - ทดสอบตามแบบที่กำหนด - ทดสอบปฏิบัติจริงผ่านการดำเนินกิจกรรมแบบมีส่วนร่วม |

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๕

| ยุทธศาสตร์ | ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์ | โครงการ | ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา | | | ตัวชี้วัดโครงการ | วิธีการพัฒนา | ผู้รับผิดชอบ | การประเมินผล |
|--|---|--|-----------------------------|------|------|--|---|--|--|
| | | | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | | | | |
| ๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | ๑. จำนวนการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสาร (Development and Knowledge) ๒. การประชุมส่วนราชการภายในระดับกอง | ๑. โครงการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ - การประชุมผู้บริหาร - การประชุมส่วนราชการภายในระดับสำนัก/กอง | ✓ | ✓ | ✓ | - จำนวนผู้เข้าร่วมประชุม เป็นประจำทุกเดือน (ดำเนินการเอง) | การจัดทำข้อตกลงกับสำนักกองต่างๆ ในการจัดประชุมภายใน | สำนักปลัด เทศบาล ตำบลเชียงเคี่ยน | - ทดสอบตามแบบที่กำหนด - ทดสอบปฏิบัติจริงผ่านการดำเนินกิจกรรมแบบมีส่วนร่วม |

แผนการพัฒนาศูนย์บริการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดขอนแก่น

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา | วัตถุประสงค์ | การดำเนินการ | เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ | | | ตัวชี้วัดโครงการ | ลักษณะการฝึกอบรม | |
|-----|------------------------------|--|-----------------------------|-------------------------|---------|---------|---|--------------------|--------------------------|
| | | | | ปี ๒๕๖๑ | ปี ๒๕๖๒ | ปี ๒๕๖๓ | | เทศบาลดำเนินการเอง | ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก |
| ๑ | หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น | เพื่อพัฒนาให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น | ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ✓ | ✓ | ✓ | - ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม | - | ✓ |
| ๒ | หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป | เพื่อพัฒนาให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น | ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ✓ | ✓ | ✓ | - ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม | - | ✓ |
| ๓ | หลักสูตรนักบริหารงานคลัง | เพื่อพัฒนาให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น | ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ✓ | ✓ | ✓ | - ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม | - | ✓ |
| ๔ | หลักสูตรนักบริหารงานช่าง | เพื่อพัฒนาให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น | ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ✓ | ✓ | ✓ | - ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม | - | ✓ |
| ๕ | หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา | เพื่อพัฒนาให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น | ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ✓ | ✓ | ✓ | - ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม | - | ✓ |
| ๖ | หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล | เพื่อพัฒนาให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น | ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ✓ | ✓ | ✓ | - ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม | - | ✓ |
| ๗ | หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป | เพื่อพัฒนาให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น | ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ✓ | ✓ | ✓ | - ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม | - | ✓ |
| ๘ | หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข | เพื่อพัฒนาให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น | ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ✓ | ✓ | ✓ | - ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม | - | ✓ |

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา | วัตถุประสงค์ | การดำเนินการ | เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ | | | ตัวชี้วัดโครงการ | ลักษณะการฝึกอบรม | |
|-----|---------------------------------|--|-----------------------------|-------------------------|---------|---------|---|--------------------|--------------------------|
| | | | | ปี ๒๕๖๑ | ปี ๒๕๖๒ | ปี ๒๕๖๓ | | เทศบาลดำเนินการเอง | ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก |
| ๙ | หลักสูตรเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | เพื่อพัฒนาให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น | ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ✓ | ✓ | ✓ | - ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม | - | ✓ |
| ๑๐ | หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ | เพื่อพัฒนาให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น | ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ✓ | ✓ | ✓ | - ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม | - | ✓ |
| ๑๑ | หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้ | เพื่อพัฒนาให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น | ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ✓ | ✓ | ✓ | - ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม | - | ✓ |
| ๑๒ | หลักสูตรนักวิชาการคลัง | เพื่อพัฒนาให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น | ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ✓ | ✓ | ✓ | - ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม | - | ✓ |
| ๑๓ | หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี | เพื่อพัฒนาให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น | ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ✓ | ✓ | ✓ | - ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม | - | ✓ |
| ๑๔ | หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ | เพื่อพัฒนาให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น | ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ✓ | ✓ | ✓ | - ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม | - | ✓ |
| ๑๕ | หลักสูตรนายช่างโยธา | เพื่อพัฒนาให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น | ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ✓ | ✓ | ✓ | - ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม | - | ✓ |
| ๑๖ | หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า | เพื่อพัฒนาให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น | ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ✓ | ✓ | ✓ | - ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม | - | ✓ |
| ๑๗ | หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก | เพื่อพัฒนาให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น | ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ✓ | ✓ | ✓ | - ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม | - | ✓ |

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา | วัตถุประสงค์ | การดำเนินการ | เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ | | | ตัวชี้วัดโครงการ | ลักษณะการฝึกอบรม | |
|-----|---|--|-----------------------------|-------------------------|---------|---------|---|--------------------|--------------------------|
| | | | | ปี ๒๕๖๑ | ปี ๒๕๖๒ | ปี ๒๕๖๓ | | เทศบาลดำเนินการเอง | ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก |
| ๑๘ | หลักสูตรครู | เพื่อพัฒนาให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น | ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ✓ | ✓ | ✓ | - ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม | - | ✓ |
| ๑๙ | หลักสูตรตามตำแหน่งพนักงานจ้าง | เพื่อพัฒนาให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น | ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ✓ | ✓ | ✓ | - ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม | ✓ | ✓ |
| ๒๐ | การส่งเสริมความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล | เพื่อพัฒนาให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น | ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ✓ | ✓ | ✓ | - ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม | ✓ | ✓ |
| ๒๑ | การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบการปฏิบัติงานใหม่ | เพื่อพัฒนาให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น | ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ✓ | ✓ | ✓ | - ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม | ✓ | ✓ |
| ๒๒ | การพัฒนาทักษะด้านพัฒนาองค์กร | เพื่อพัฒนาให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น | ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ✓ | ✓ | ✓ | - ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม | ✓ | ✓ |
| ๒๓ | โครงการส่งเสริมคุณธรรมและพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร | เพื่อพัฒนาให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น | ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ✓ | ✓ | ✓ | - ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม | ✓ | - |
| ๒๔ | โครงการป้องกันแก้ไขปัญหามอกควันไฟป่า | เพื่อพัฒนาให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น | ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ✓ | ✓ | ✓ | - ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม | ✓ | - |
| ๒๕ | โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครป้องกันฝ่ายพลเรือน | เพื่อพัฒนาให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น | ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ✓ | ✓ | ✓ | - ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม | ✓ | - |

๓) แผนงานการศึกษา งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ใช้จ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น รายการค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียนและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๔๐,๐๐๐ บาท

๔) แผนงานคณะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับคณะและชุมชน หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ใช้จ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น รายการค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียนและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๔๐,๐๐๐ บาท

บทที่ ๘

การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผล เป็นกลไกสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ซึ่งการประเมินผลบุคลากรเป็นการสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรรับทราบ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในด้านการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการตัดสินใจในการบริหารจัดการในภาพรวมขององค์การ

เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินผลบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางในการประเมินผลบุคลากร ๓ รูปแบบ ดังนี้

- ๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- ๒) การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

รูปแบบที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นสิ่งที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ต้องการผลการประเมินในส่วนนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ให้มีคุณลักษณะตามที่เทศบาลต้องการ โดยแบ่งสมรรถนะเป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑. ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก
๒. สมรรถนะตามภาระงาน

๑) ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก (Core Competency)

เป็น Competency ที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายในมหาวิทยาลัยต้องมี ซึ่งจะเป็น Competency ที่ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความสามารถหลักของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ประกอบด้วย

๑.๑) การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรในการให้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วยความเต็มใจได้อย่างรวดเร็วซึ่งผู้รับบริการอาจเป็นได้ทั้งนักศึกษา บุคคลทั่วไป และบุคลากรภายในของสถาบัน

๑.๒) ความซื่อสัตย์ คุณธรรมและจริยธรรม การปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน โดยประพฤติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ได้แก่การประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของสถาบันมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

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

๑.๔) ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะความสามารถ บุคลิกภาพและอื่น ๆ รวมทั้งการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงตนเองและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และหน่วยงาน

๑.๕) การทำงานเป็นทีม ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือสถาบันโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใจในฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการ สร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

๒) สมรรถนะตามภาระงาน (Functional Competency)

เป็น Competency ที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเทศบาล ตำบลเชียงใหม่ เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะความสามารถเพียงพอ และมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการ ปฏิบัติงานตามภาระงานที่รับผิดชอบประกอบด้วย

๒.๑) ความรู้และความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ มีความรู้และความเข้าใจในระบบและ ขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้

๒.๒) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ ทักษะความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ในงานที่รับผิดชอบ

๒.๓) พฤติกรรมและความมีวินัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การแสดงด้วยการกระทำหรือ คุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือ หลักเกณฑ์ของเทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดและมีประสิทธิภาพ แสดงถึงการบริหารจัดการ โดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ประหยัด และได้ประโยชน์สูงสุด

รูปแบบที่ ๒ การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

การพิจารณาความดีความชอบประจำปีบุคลากรของเทศบาลตำบลเชียงใหม่ อิงตามผลการ ประเมินการปฏิบัติงานประจำปี โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีงบประมาณของเทศบาล เป็นสำคัญ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

.....

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน วัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาล จากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๒๘ คน จากทั้งหมด ๔ ส่วนราชการ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึงทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว เป็นพนักงานเทศบาล ร้อยละ ๖๔.๐๐ ลูกจ้างประจำร้อยละ ๓.๔๕ พนักงานจ้างตามภารกิจ ร้อยละ ๒๗.๕๕ และพนักงานจ้างทั่วไปร้อยละ ๔.๙๗

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้จบปริญญาโท ร้อยละ ๑๗.๒๕ ระดับปริญญาตรีร้อยละ ๕๑.๗๓ และระดับต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ ๓๑.๐๔

เมื่อพิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงานพบว่าร้อยละ ๑๐.๓๕ อายุงานไม่เกิน ๕ ปี ร้อยละ ๑๗.๒๕ มีอายุงานระหว่าง ๖-๑๐ ปี ร้อยละ ๖๘.๙๗ มีอายุงานมากกว่า ๑๐ ปี

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

| ลำดับ | หลักสูตร | ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม |
|-------|---|--------------------------|
| ๑ | หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง | ๘๖.๒๑ |
| ๒ | หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ | ๖๒.๐๗ |
| ๓ | หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ | ๖๘.๙๗ |
| ๔ | หลักสูตรด้านการบริหาร | ๖.๙๐ |
| ๕ | หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม | ๒๗.๕๕ |

ระยะเวลาการฝึกอบรม

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๓๐ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรม ร้อยละ ๒๐ พอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม ๕ - ๗ วัน ร้อยละ ๕ พอใจในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรมมากกว่า ๑๕ วันขึ้นไป ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก

สถานที่ฝึกอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๗๐ เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมที่จังหวัดเชียงรายร้อยละ ๓๐ เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมต่างจังหวัด

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน จะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อเทศบาล
