



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลหนองแก
อำเภอพระพุทธรบาท จังหวัดสระบุรี

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลหนองแก จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) จากการรวบรวมข้อมูลจากทุกส่วนราชการภายในเทศบาลตำบลหนองแก เพื่อใช้ในการวิเคราะห์จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างมีระบบ สำนวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร มาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จากการประเมินความพึงพอใจตลอดจนสรุปมาเป็นแผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้

ดังนั้น เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองแกอย่างมีประสิทธิภาพ งานการเจ้าหน้าที่ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาและการบริหารงานบุคคลต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาลตำบลหนองแก
อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

หลักการและเหตุผล

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๔๕ หมวด ๑๔ กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามข้อ ๒๙๔ , ๒๙๗ , ๒๙๙ และ ๓๐๑ ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ

๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

๓) ด้านการบริการ ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กาปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๒. เป็นการบ่มเพาะ ปลูกฝัง และเสริมสร้างจิตสำนึก ทศคติ เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ ให้พนักงานเทศบาลตำบลหนองแก เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ เป็นมืออาชีพ พร้อมด้วยคุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อเทศบาลและชุมชนตำบลหนองแก

เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการดังกล่าว เทศบาลตำบลหนองแกจึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องกับแผน อัตรากำลัง ๓ ปี แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี นโยบายของเทศบาล เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหาร สำหรับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงานราชการ และการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาล โดย จุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การฝึกอบรม การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ เทศบาลตำบลหนองแก ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและ ปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความ เหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา** ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองแกอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลหนองแก สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลหนองแก สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลหนองแก จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลหนองแก ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลหนองแกเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เช่น ปัญหาโครงสร้างกำลังคน ปัญหาบุคลากรไม่สามารถปฏิบัติตามภารกิจใหม่ได้ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ แต่การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลหนองแก สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่เทศบาล

๓.๓.๖ ทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองแก เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการเท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากนำไปสู่การวางแผนพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จลุล่วงได้ดียิ่งขึ้น

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองแก พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม

๔.๓ ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหายาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ของเทศบาล

๔.๕ ผลผลิตด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตเทศบาล
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

แผนยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลหนองแก

เทศบาลตำบลหนองแก ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาตามวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลหนองแกคือ **“เป็นตำบลเพื่อการเกษตร มีชุมชนที่เข้มแข็ง เป็นตำบลที่ปลอดภัยเสถียร มีอาชีพและรายได้ที่ยั่งยืน”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมสุขภาพให้ชุมชนมีส่วนร่วม ในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลหนองแกเป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลหนองแก ได้กำหนดไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

#๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต#

- ประชาชนได้รับการบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว

#๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม#

- การจัดการให้เป็นเมืองน่าอยู่ปราศจากมลพิษ ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เป็นหมู่บ้านร่มรื่นสวยงามมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย

#๓ ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมอนุรักษ์และฟื้นฟูขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น#

- ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม

#๔ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาองค์กรและบุคลากรสู่การบริหารจัดการที่ดี#

- การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

#๕ ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว#

- ส่งเสริมสนับสนุนการท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบโดยบูรณาการทุกภาคส่วน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ของบุคลากรต่อการทำงาน การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหาร รู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของเทศบาลตำบลหนองแก ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่ามีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมของเทศบาลตำบลหนองแก (SWOT Analysis) มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กร เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

การวิเคราะห์ปัจจัย (SWOT) ของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองแก

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียง ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

สมรรถนะหลักของบุคลากร

เทศบาลตำบลหนองแก ได้กำหนดสมรรถนะหลักของบุคลากรทุกประเภท ทุกสายงาน ไว้ดังนี้

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- การบริการที่ดี
- การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
- คุณธรรมและจริยธรรม
- การทำงานเป็นทีม

ข้อมูลดังกล่าวมีความสำคัญในการกำหนดทิศทางในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลหนองแก จะต้องดำเนินไปพร้อมกันทุกภาคส่วนภายใน มีแนวทางที่สอดคล้องและเป็นทิศทางเดียวกัน ซึ่งการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ถือเป็นส่วนหนึ่งที่สามารถตอบสนองและรับกับทิศทางดังกล่าว

ข้อมูลบุคลากร (ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

๑. พนักงานเทศบาล ประเภทบริหารท้องถิ่น จำนวน ๑ อัตรา
๒. พนักงานเทศบาล ประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๕ อัตรา
๓. พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา
๔. พนักงานเทศบาล ประเภทวิชาการ จำนวน ๘ อัตรา
๕. พนักงานเทศบาล ประเภททั่วไป จำนวน ๖ อัตรา
๖. ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา
๗. พนักงานจ้าง ประเภทตามภารกิจ จำนวน ๑๑ อัตรา
๘. พนักงานจ้าง ประเภททั่วไป จำนวน ๑๑ อัตรา
๙. คณะผู้บริหาร จำนวน ๕ คน
๑๐. สมาชิกสภาเทศบาลตำบลหนองแก จำนวน ๑๒ คน

เป้าหมายการพัฒนา

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองแก คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน จะต้องได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน โดยสอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่ ภารกิจของเทศบาล ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองแก คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน มีการปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล หลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี บุคลากรมีความพัฒนาในสายงานของตน ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถรองรับภารกิจที่ได้รับและสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างดี

ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล

๑. การเตรียมการและการวางแผนการพัฒนาบุคลากร

๑) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๒) พิจารณาเหตุผล และความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรเทศบาล โดยการศึกษาและวิเคราะห์จากบุคลากรของเทศบาลว่าตำแหน่งใด และระดับใด ว่าสมควรได้รับการพัฒนาในด้านใดบ้าง เพื่อที่จะจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านการความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวของบุคลากรเทศบาล และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การดำเนินการพัฒนา

๑) การเลือกวิธีในการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาต้องการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชาสามารถจัดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่จะต้องได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนา ซึ่งสามารถเลือกแนวทาง หรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมได้

๒) วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้รับการพัฒนาได้หลายวิธี โดยอาจจัดทำเป็นโครงการ หรือให้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาหลักสูตรต่างๆ ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือหน่วยงานราชการอื่น

๓. การติดตามและประเมินผล

เทศบาลหนองแก จัดให้มีระบบตรวจสอบติดตามและประเมินผล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของผู้ที่ได้เข้ารับการพัฒนา

ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

รายละเอียด	ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง
๑. วิเคราะห์ปัญหาที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นของเทศบาล	- ผู้บริหารเทศบาล - ปลัดเทศบาล - หัวหน้าส่วนราชการ - งานการเจ้าหน้าที่
๒. พิจารณาส่วนที่สมควรต้องจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน พร้อมทั้งสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมเพิ่มเติมจากบุคลากรของเทศบาล	- ผู้บริหารเทศบาล - หัวหน้าส่วนราชการ - งานการเจ้าหน้าที่ - บุคลากรในเทศบาล
๓. ดำเนินการเสนอต่อผู้บริหารเพื่อให้พิจารณาสั่งการ	- หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่
๔. ประเมินความจำเป็นที่ต้องมีการฝึกอบรมและจัดลำดับความสำคัญก่อน - หลัง	- ผู้บริหารเทศบาล
๕. จัดส่งบุคลากรไปอบรม	- ผู้บริหารเทศบาล - หัวหน้าส่วนราชการ - งานการเจ้าหน้าที่
๖. ประเมินผล	- หัวหน้าส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ หรือ ผู้ที่ได้รับมอบหมาย

หลักสูตรการพัฒนา

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้พนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาในหลักสูตร อย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ

๓. หลักสูตรความรู้ทักษะเฉพาะงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

๔. หลักสูตรด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ดังนั้น จึงให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมตามหลักสูตรการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างน้อย ๑ หลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

๑. การปฐมนิเทศ เฉพาะพนักงานเทศบาลผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่
๒. การฝึกอบรม โดยเทศบาลเอง หรือคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม เทศบาลจะสนับสนุนงบประมาณให้แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง
๓. การศึกษาดูงาน ตามหลักสูตรอบรมหรือศึกษาดูงานที่สนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ และเป็นตัวอย่างอันดีในการพัฒนาของเทศบาล
๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา โดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา
๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม
๗. การประชุม จัดให้มีการประชุมพนักงานเทศบาลเดือนละ ๑ ครั้ง

๒.๑ หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ
๑	การฝึกอบรมปฐมนิเทศพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	บุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่	ตุลาคม – กันยายน ของทุกปี	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๒.๒ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒	<u>สำนักปลัด</u> หลักสูตรนักบริหารงานเทศบาล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	นักบริหารงานเทศบาล จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	เทศบาล/สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นหรือฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
๓	หลักสูตรหัวหน้าสำนักงานปลัด หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	นักบริหารงานทั่วไป จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๔	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ ราย ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๕	หลักสูตรบริหารทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ ราย ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๖	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ ราย ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๗	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ ราย ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ	
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๘	หลักสูตรเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เจ้าพนักงานป้องกันฯ จำนวน ๑ ราย ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓		
๙	<u>กองคลัง</u> หลักสูตรนักบริหารงานการคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	นักบริหารงานการคลัง จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓		
๑๐	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ราย เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๒ ราย	✓	✓	✓		
๑๑	หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ ราย เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓		
๑๒	หลักสูตรนักวิชาการพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓		
๑๓	<u>กองช่าง</u> หลักสูตรนักบริหารงานช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	นักบริหารงานช่าง จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓		
๑๔	หลักสูตรช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	นายช่างโยธา จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓		
๑๕	หลักสูตรช่างไฟฟ้า หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓		
๑๖	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓		
๑๗	<u>กองสาธารณสุข</u> หลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	นักบริหารงานสาธารณสุข จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓		
๑๘	หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	นักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓		
๑๙	<u>กองการศึกษาฯ</u> หลักสูตรนักบริหารงานศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	นักบริหารงานศึกษา จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓		
๒๐	หลักสูตรนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	นักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ ราย ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓		
๒๑	หลักสูตรบุคลากรทางการศึกษา	ครู จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓		
๒๒	หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓		

๒.๓ หลักสูตรการบริหาร

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๓	หลักสูตรนายกเทศมนตรี	นายกเทศมนตรี		✓		สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นหรือฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
๒๔	หลักสูตรรองนายกเทศมนตรี	รองนายกเทศมนตรี จำนวน ๒ ราย		✓		
๒๕	หลักสูตรเลขานุการนายกฯ/ที่ปรึกษานายกฯ	เลขานุการนายกฯ จำนวน ๑ ราย ที่ปรึกษานายกฯ จำนวน ๑ ราย		✓		
๒๖	หลักสูตรสมาชิกสภาเทศบาล	ประธานสภาเทศบาลจำนวน ๑๒ ราย		✓		

๒.๔ หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๗	หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรและการบริหาร	ผู้บริหารเทศบาล พนักงานเทศบาล/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง/สมาชิกสภาเทศบาล จำนวน ๖๐ ราย	✓	✓	✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นหรือฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
๒๘	หลักสูตรการศึกษาดูงานการพัฒนาการปฏิบัติงาน	ผู้บริหารเทศบาล พนักงานเทศบาล/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง/พนักงานครูเทศบาล/ สมาชิกสภาเทศบาล จำนวน ๖๐ ราย	✓	✓	✓	
๒๙	หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย	ผู้บริหารเทศบาล พนักงานเทศบาล / สมาชิกสภาเทศบาล จำนวน ๑๖ ราย	✓	✓	✓	

๒.๕ หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๓๐	หลักสูตรคุณธรรมและจริยธรรม	ผู้บริหารเทศบาล พนักงานเทศบาล/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง/พนักงานครูเทศบาล/ สมาชิกสภาเทศบาล จำนวน ๖๐ ราย	✓	✓	✓	เทศบาล/สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นหรือฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

๑.๑ แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าใช้สอย รายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ รายการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร ตั้งไว้ ๒๒๐,๐๐๐ บาท

๑.๒ แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าใช้สอย รายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ รายการ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ตั้งไว้ ๑๐๐,๐๐๐ บาท

๑.๓ แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าใช้สอย รายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ รายการ โครงการพัฒนาศักยภาพพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองแก ตั้งไว้ ๑๐๐,๐๐๐ บาท

๑.๔ แผนงานการรักษาความสงบภายใน งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย หมวด ค่าใช้สอย รายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ รายการ โครงการฝึกอบรมชุดปฏิบัติการจิตอาสาภัยพิบัติประจำเทศบาลตำบลหนองแก ตั้งไว้ ๕๐,๐๐๐ บาท

๑.๕ แผนงานการรักษาความสงบภายใน งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย หมวด ค่าใช้สอย รายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ รายการ โครงการพัฒนาทักษะอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ตั้งไว้ ๕๐,๐๐๐ บาท

๑.๖ แผนงานสาธารณสุข งานบริการสาธารณสุขและงานสาธารณสุขอื่น งบดำเนินงาน หมวด ค่าใช้สอย รายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ รายการ โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานอาสาสมัครท้องถิ่นรักษ์โลก (อถล.) ตั้งไว้ ๑๐๐,๐๐๐ บาท

๑.๗ แผนงานการศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ งานศาสนาวัฒนธรรมท้องถิ่น งบดำเนินงาน หมวด ค่าใช้สอย รายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ รายการ โครงการส่งเสริมกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา ตั้งไว้ ๔๐,๐๐๐ บาท

การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรเทศบาล

การดำเนินการตรวจสอบติดตามและประเมินผล เทศบาลตำบลหนองแก ได้กำหนดการตรวจสอบติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ดังนี้

๑. ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนาเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรี

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑

๓. ให้ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาย่างใกล้ชิด และให้มีการรายงานผลการพัฒนาพร้อมทั้งเผยแพร่ความรู้ให้บุคลากรในเทศบาลทราบ

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. รายงานผลการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี
