



ประกาศเทศบาลตำบลบ้านสิงห์  
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

\*\*\*\*\*

อาศัยอำนาจตามความในประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๓๐๘ ประกอบกับ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดราชบุรี ได้มีมติเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลบ้านสิงห์ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

เทศบาลตำบลบ้านสิงห์ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านสิงห์ ตามระยะเวลาที่กำหนดต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นางพิศสุดา ลิ้มกำปันทอง)  
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านสิงห์





# แผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

ของเทศบาลตำบลบ้านสิงห์  
อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี



## คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านสิงห์ เพื่อให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่รับผิดชอบตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรของเทศบาล ได้รับการพัฒนาความรู้ ระเบียบ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ ตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง ในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เพื่อให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ และเป็นบุคลากรที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านสิงห์ ไว้หลายด้าน ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับความรู้ ทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร ให้สอดคล้องกับบทบาท และภารกิจของเทศบาลตำบลบ้านสิงห์ รวมถึงให้เหมาะสมกับสถานการณ์คลังของเทศบาลอีกด้วย

เทศบาลตำบลบ้านสิงห์จึงจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ระยะ ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพ สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนองนโยบายของรัฐ นโยบายของผู้บริหาร และที่สำคัญสามารถแก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า เกิดประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างยั่งยืน โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนา ในหลาย ๆ มิติทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านสิงห์ โดยครอบคลุมถึงฝ่ายบริหาร ฝ่ายสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลบ้านสิงห์ ต่อไป





## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
❖ ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	
๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๑
๑.๑ ภาวะการณ์การเปลี่ยนแปลง	๑
๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	๑
๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดราชบุรี	๒
๑.๔ ข้อมูลด้านโครงสร้างอัตรากำลัง	๓
❖ ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์	
๒.๑ วัตถุประสงค์	๑๓
๒.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ	๑๓
๒.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๑๓
❖ ส่วนที่ ๓ การวิเคราะห์และกำหนดแนวทางการพัฒนา	
อำนาจหน้าที่ของเทศบาล พระราชบัญญัติเทศบาล	๑๕
๓.๑ การวิเคราะห์ศักยภาพของเทศบาลตำบลบ้านสิงห์	๑๖
๓.๒ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายการการพัฒนาบุคลากร	๒๐
❖ ส่วนที่ ๔	
รายละเอียดแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	๒๔
แผนงานการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	๒๔
พัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม	๒๕
แผนงานการพัฒนาระบบ	๒๖
❖ ส่วนที่ ๕ หลักสูตรและวิธีการพัฒนา	
หลักสูตรการพัฒนา	๓๐
วิธีการพัฒนา	๓๐
รายละเอียดหลักสูตรในการพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	๓๐
❖ ส่วนที่ ๖	
แบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานสังกัดเทศบาลตำบลบ้านสิงห์	๓๒
สรุปผลการตอบแบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานฯ	๓๔
❖ ส่วนที่ ๗ การติดตามและประเมินผล	
การติดตามและประเมินผล	๓๗
กำหนดมาตรการดำเนินการทางวินัย	๓๗

## ภาคผนวก





## ส่วนที่ ๑

### หลักการและเหตุผล

#### ๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

##### ๑.๑ ภาพการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนชีวิต วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิด การพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

##### ๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุดังนี้ “ส่วนราชการ มีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติ ของข้าราชการ ในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหาร ราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญ ให้เพียงพอแก่ การ ปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ ของต่างประเทศที่มี ผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้ จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติ เดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึง ปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่ และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ใน พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่าส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้ เพื่อให้มีลักษณะเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติราชการได้ อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของ ข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อ การนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”





### ๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดราชบุรี

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ เรื่องการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๘๘ - ๓๒๖ กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติ ตนเพื่อเป็นพนักงานที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากเทศบาลมีความประสงค์ จะพัฒนาเพิ่มเติมให้ สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติม หลักสูตรตาม ความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานใน หน้าที่ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ และอาจจะกระทำได้ โดยสำนักงาน คณะกรรมการกลาง พนักงานเทศบาล (ก.ท.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) เทศบาลต้นสังกัด หรือสำนักงาน คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัด ร่วมกับส่วนราชการอื่น หรือภาคเอกชนก็ได้

ประกอบกับ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ เรื่องการพัฒนา พนักงานเทศบาล ข้อ ๒๘๙ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนา พนักงานเทศบาล ที่ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด ประกอบด้วย ด้านความรู้ทั่วไปใน การปฏิบัติงาน ด้าน ความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และ ด้านศีลธรรมคุณธรรม โดย ให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของ แผนอัตรากำลังของเทศบาล

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ เรื่องการพัฒนา พนักงานเทศบาล ข้อ ๒๘๘ - ๓๒๖ เทศบาลตำบลบ้านสิงห์ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้น โดยจัดทำ ให้ สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลบ้านสิงห์ และจัดทำให้ ครอบคลุม ถึงบุคลากรจากฝ่ายบริหาร ฝ่ายการเมือง ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบ้านสิงห์





#### ๑.๔ ข้อมูลด้านโครงสร้างอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลบ้านสิงห์ กำหนดส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ๑ หน่วยงาน เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามกำหนดในกฎหมายว่าด้วยเทศบาล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่เทศบาล ดังนี้

##### ๑.๔.๑. สำนักปลัดเทศบาล

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล รวมทั้งการปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มี ๔ ฝ่าย ได้แก่

##### ๑. ฝ่ายอำนวยการ

- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานนิติการ
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานประชาสัมพันธ์

##### ๒. ฝ่ายปกครอง

- งานทะเบียนราษฎร

##### ๓. ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ

- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานรักษาความสงบ

##### ๔. ฝ่ายธุรการ

- งานธุรการ
- งานสังคมสงเคราะห์
- งานพัฒนาชุมชน
- งานกิจการสภา
- งานรัฐพิธี

##### ๑.๔.๒ กองคลัง

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับรายจ่าย รายรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนควบคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจําปี งานเกี่ยวกับพัสดุของเทศบาล รวมทั้งการปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย มี ๒ ฝ่าย ได้แก่

##### ๑. ฝ่ายบริหารงานคลัง

- งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานการเงินและบัญชี

##### ๒. ฝ่ายพัฒนารายได้

- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์





- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานพัฒนารายได้

#### ๑.๔.๓ กองช่าง

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุมเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมัน เชื้อเพลิง งานช่างสุขาภิบาล รวมทั้งการปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และตามที่ได้รับมอบหมาย มี ๒ ฝ่าย ได้แก่

##### ๑. ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

- งานวิศวกรรม

##### ๒. ฝ่ายการโยธา

- งานสาธารณูปโภค
- งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ
- งานธุรการ

#### ๑.๔.๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชน ส่งเสริมสุขอนามัย ป้องกันโรคติดต่องานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม และงานอื่น ๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ งานด้านการรักษาพยาบาลในเบื้องต้นเกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุข งานทันตสาธารณสุข รวมทั้งการปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และตามที่ได้รับมอบหมาย มี ๒ ฝ่าย ได้แก่

##### ๑. ฝ่ายบริการสาธารณสุข

- งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- ป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- งานสัตวแพทย์

##### ๒. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

- งานธุรการ
- งานการเงินและบัญชี
- งานรักษาความสะอาด

#### ๑.๔.๕ กองการศึกษา

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษา การบริหารการศึกษาและพัฒนการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศก์ งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจการเด็กและเยาวชน และการศึกษาออกโรงเรียนรวมทั้งการปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย มี ๑ ฝ่าย ได้แก่





### ๑. ฝ่ายบริหารการศึกษา

- งานการศึกษาปฐมวัย
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานวางแผนบุคคลและทะเบียนประวัติ
- งานธุรการ
  
- งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย
- งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- งานกีฬาและนันทนาการ
- งานกิจการศาสนา
- งานส่งเสริม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม

#### ๑.๔.๖ หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สิน และการทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาล รวมทั้งการปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย มี ๑ งาน ได้แก่

- งานตรวจสอบภายใน



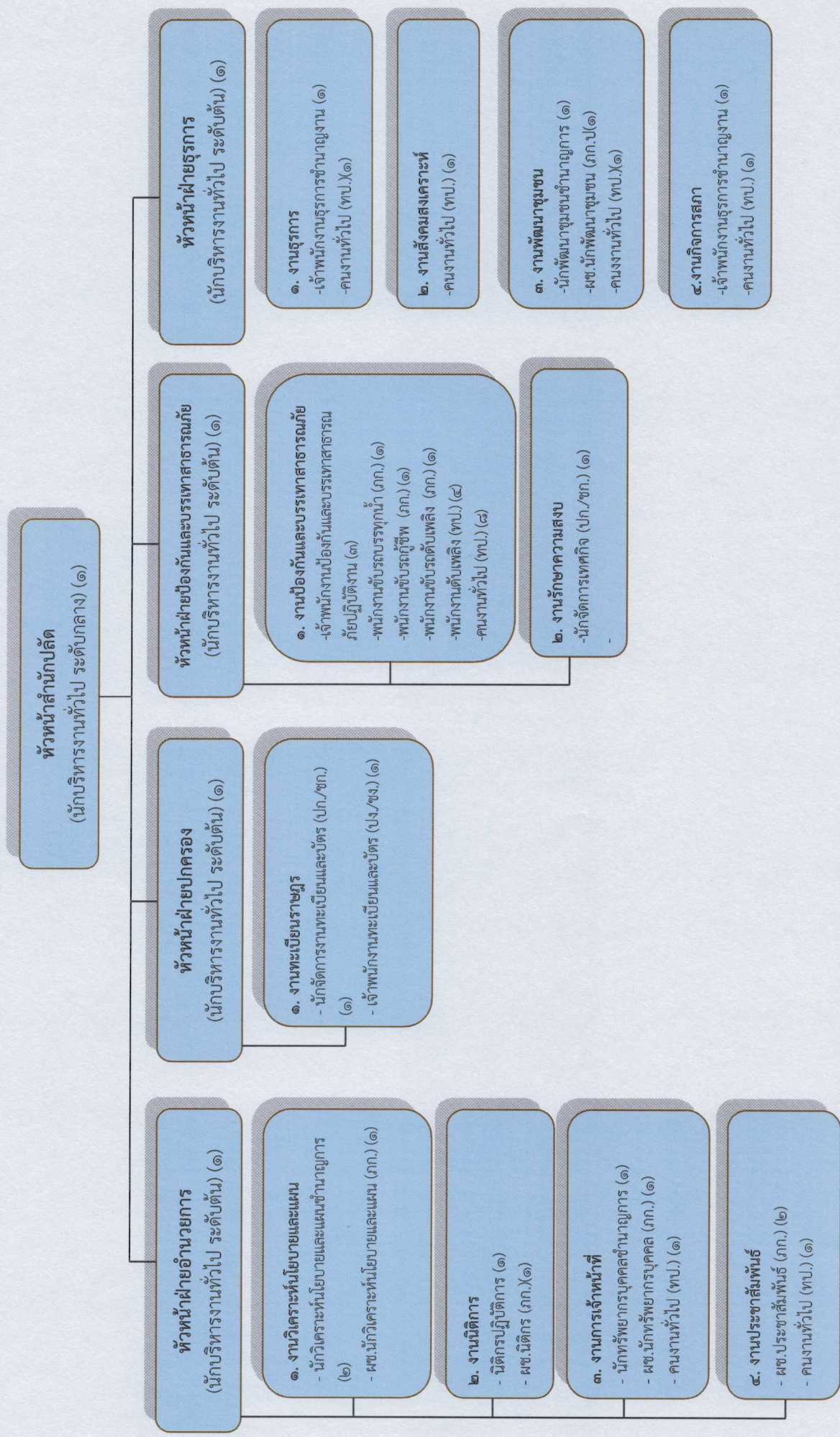


โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการและจำนวนพนักงานเทศบาล ถูกจ้างประจำและพนักงานตำบลบ้านสิงห์ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖



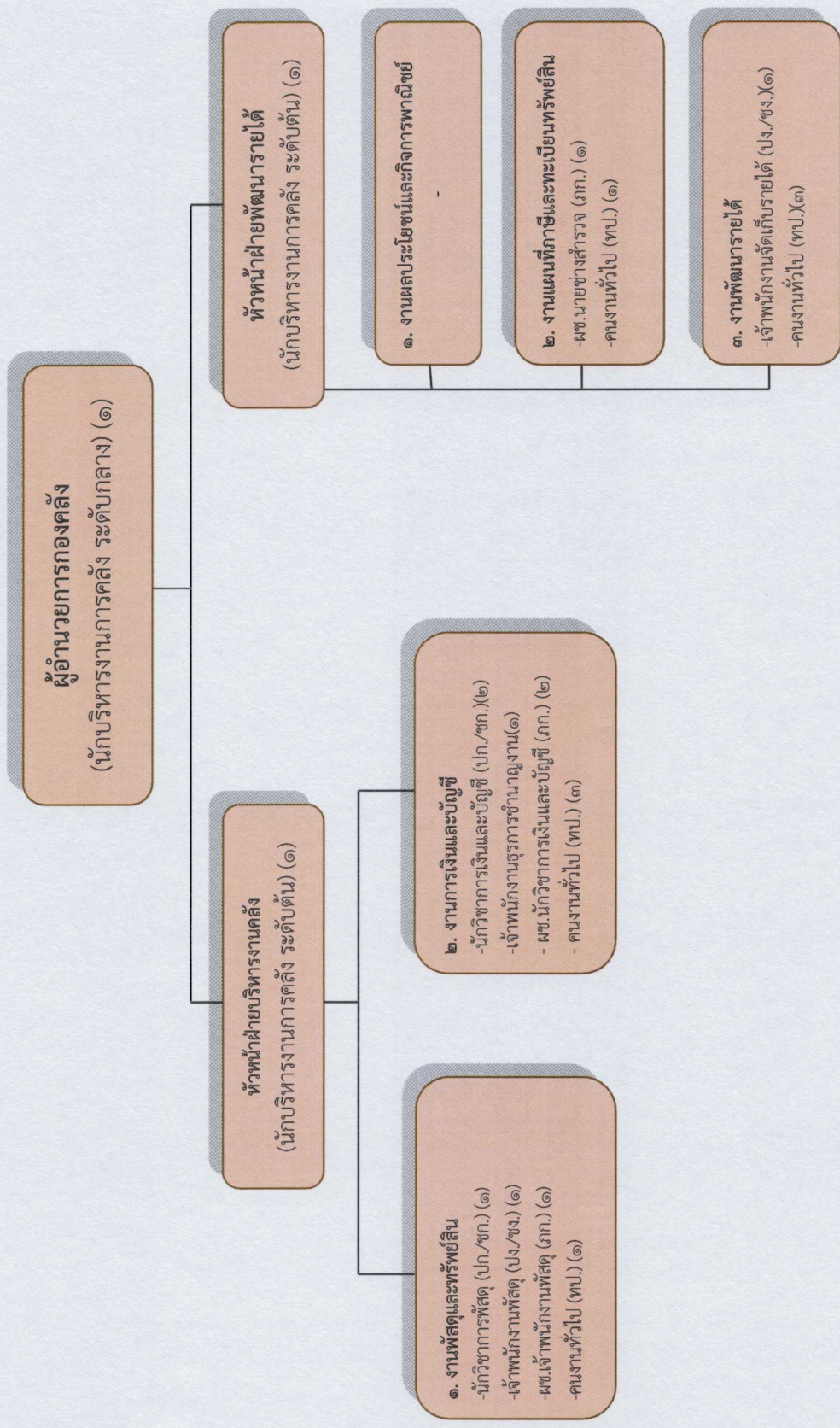


## โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาลตำบลบ้านสิงห์



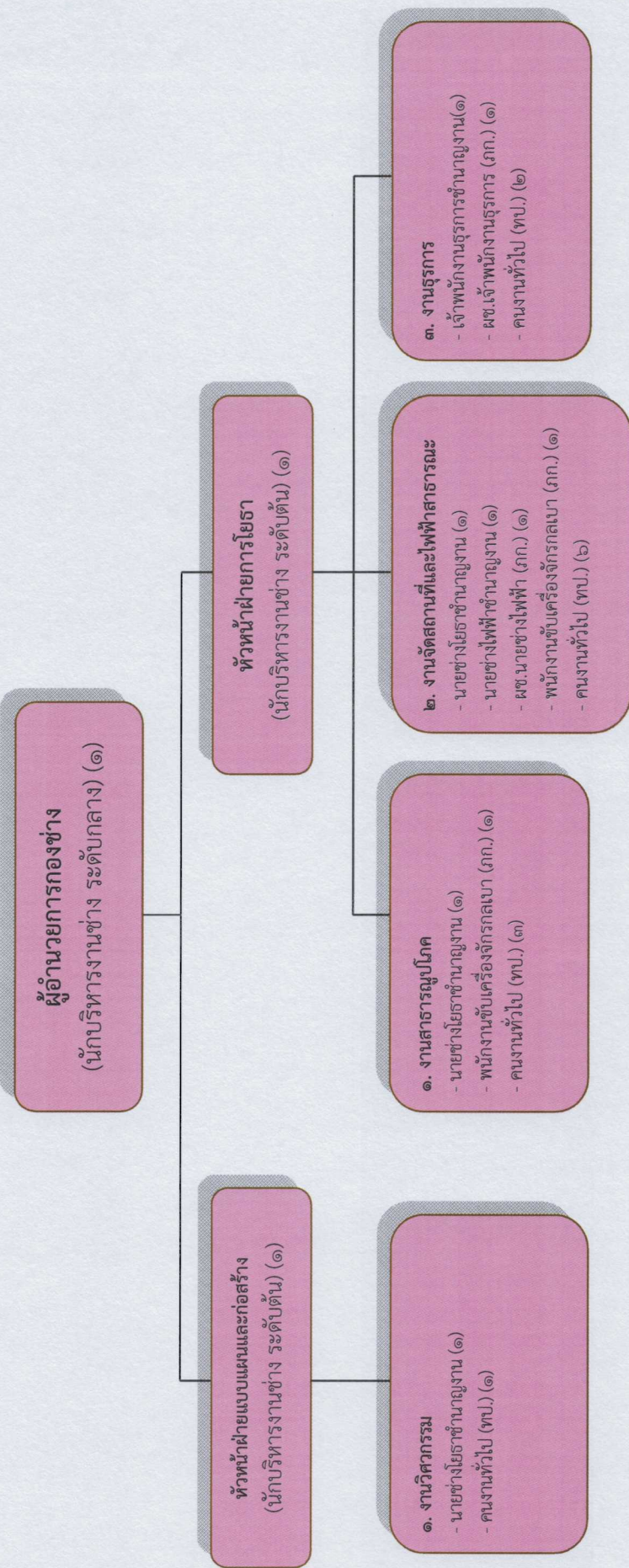


กรอบโครงสร้างองค์กร  
เทศบาลตำบลบ้านสิงห์



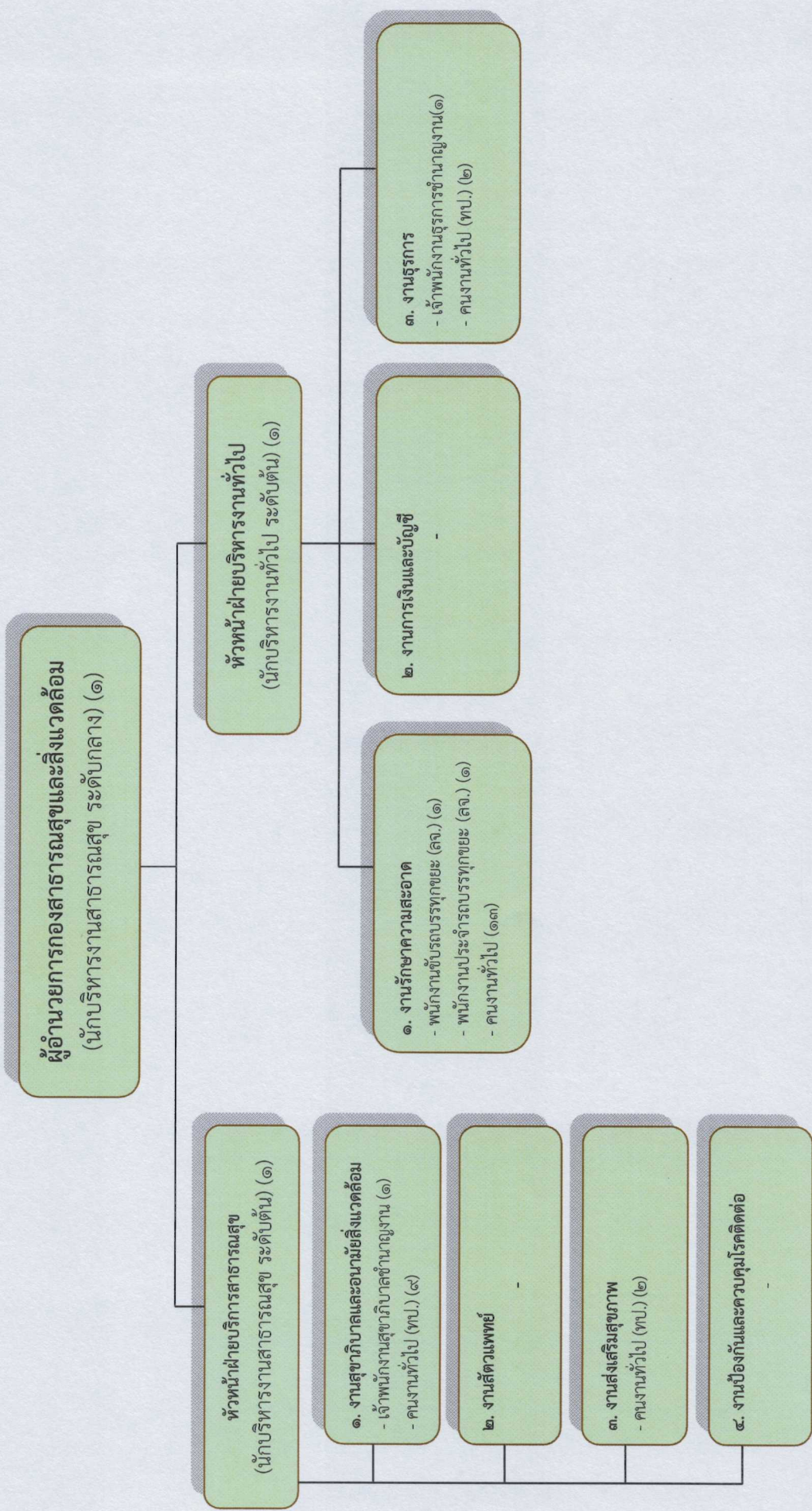


โครงสร้างของกองช่าง  
เทศบาลตำบลบ้านสิงห์



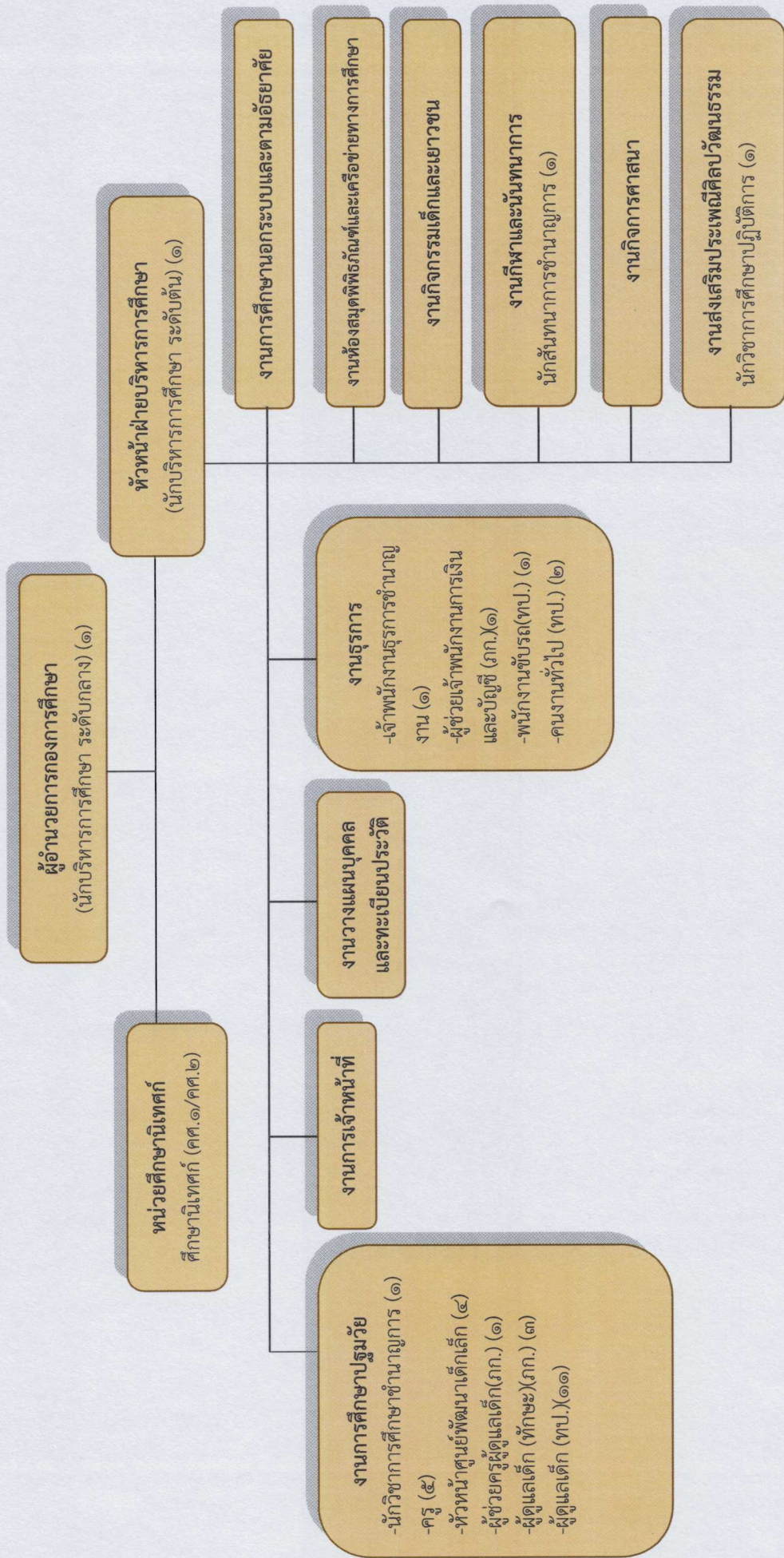


กรอบโครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม  
เทศบาลตำบลบ้านสิงห์



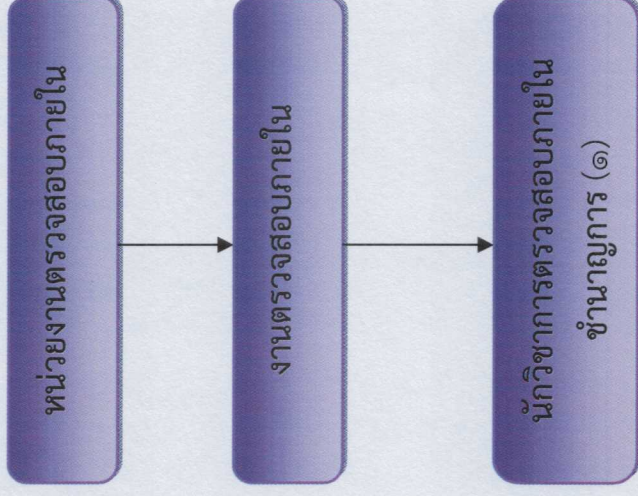


## โครงสร้างองค์กรกำลังกองการศึกษา





หน่วยงานตรวจสอบภายใน





## ส่วนที่ ๒

### วัตถุประสงค์

#### ๒.๑ วัตถุประสงค์

๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านสิงห์ อันประกอบด้วย คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างน้อย ๑ ครั้งต่อปี
๒. ให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างน้อยร้อยละ ๕๐ ของบุคลากรทั้งหมด

#### ๒.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านสิงห์ทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อ บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๒. ประชาชนตำบลบ้านสิงห์ ได้รับการบริการที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

#### ๒.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านสิงห์ เห็นสมควรให้จัดทำ แผนการพัฒนาบุคลากร โดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในมิติด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑) การกำหนดหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการ พัฒนา พนักงานเทศบาล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผน อัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านสิงห์ ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถใน หลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้งหรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้เทศบาลตำบลบ้านสิงห์ เป็นหน่วยงานดำเนินการเอง หรือ ดำเนินการร่วมกับ ก.ท.จ.ราชบุรี หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความ จำเป็น และความเหมาะสม ดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษาหรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา เทศบาลตำบลบ้านสิงห์ ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการ พัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การ พัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล





๕) ให้มีการดำเนินการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคคลในสายงานปฏิบัติของหน่วยงานในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านสิงห์ เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์และจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปี ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ท้องถิ่นในส่วนที่เทศบาลตำบลบ้านสิงห์ รับผิดชอบและเป็นส่วนหนึ่งของ การดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลบ้านสิงห์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ซึ่งการสำรวจ ต้องการฝึกอบรมของผู้ปฏิบัติงานในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านสิงห์ นั้น จะประกอบไปด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มีการครองตำแหน่ง และปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถจำนวนทั้งสิ้น ๑๓๓ คน จากทั้งหมด ๕ ส่วนราชการ กับ ๑ หน่วยงาน โดยสอบถามจากผู้ที่ปฏิบัติและสามารถที่จะเพิ่มเติมความรู้จากงานที่ปฏิบัติอยู่และเพิ่มเติมความรู้จากหน้าที่ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย





## ส่วนที่ ๓

## การวิเคราะห์และกำหนดแนวทางการพัฒนา

## อำนาจหน้าที่ของเทศบาล พระราชบัญญัติเทศบาล

พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ไว้ดังนี้

มาตรา ๕๐ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

- (๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- (๓) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและ

## สิ่งปฏิกูล

- (๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรีเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- (๘) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของ ประชาชนโดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการ นั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

มาตรา ๕๑ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลอาจจัดทำกิจการใด ๆ ในเขตเทศบาล

## ดังต่อไปนี้

- (๑) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๒) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๓) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๔) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๕) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- (๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๘) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๙) เทศพาณิชย์





จากภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลและการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของส่วนราชการต่างๆ ที่เทศบาลกำหนดขึ้น จะเห็นได้ว่าพนักงานเทศบาลและบุคลากรของเทศบาลจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในทางระเบียบกฎหมายตามหน้าที่และเทคนิคทักษะที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน หากพนักงานเทศบาลและบุคลากรของเทศบาลไม่มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ไม่มีคุณธรรมจริยธรรมและทักษะในการปฏิบัติงาน ก็ยากที่จะบริหารงาน และปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพแก่องค์กร และประชาชนผู้มารับบริการ ซึ่งเทศบาลตำบลบ้านสิงห์ ได้วิเคราะห์ในส่วนของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตำแหน่งหน้าที่ และตัวองค์กร ดังนี้

### ๓.๑ การวิเคราะห์ศักยภาพของเทศบาลตำบลบ้านสิงห์

๑. การวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาบุคลากร โดยใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SOWT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาเทศบาล ที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

#### การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

<p style="text-align: center;"><b>S</b> จุดแข็ง</p>	<p style="text-align: center;"><b>W</b> จุดอ่อน</p>
<p style="text-align: center;"><b>O</b> โอกาส</p>	<p style="text-align: center;"><b>T</b> ข้อจำกัด</p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li> <li>๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li> <li>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารในฐานะตัวแทนส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li> <li>๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li> <li>๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li> <li>๒. พื้นที่พัฒนากว้างปัญหามากทำให้ บางสาย๔. มีงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</li> <li>๓. อาคารสำนักงานคับแคบ</li> </ol>
<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี</li> <li>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</li> <li>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</li> <li>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี/ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</li> <li>๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากนัก กระทบกลุ่มญาติพี่น้อง</li> <li>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้</li> <li>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</li> </ol>





## การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

<p style="text-align: center;"><b>S</b> จุดแข็ง</p>	<p style="text-align: center;"><b>W</b> จุดอ่อน</p>
<p style="text-align: center;"><b>O</b> โอกาส</p>	<p style="text-align: center;"><b>T</b> ข้อจำกัด</p>

๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล
๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต
๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
๕. เป็นคนชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล
๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
๓. มีภาระหนี้สิน

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย
๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศได้ตลอดเวลา
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารในฐานะตัวแทน

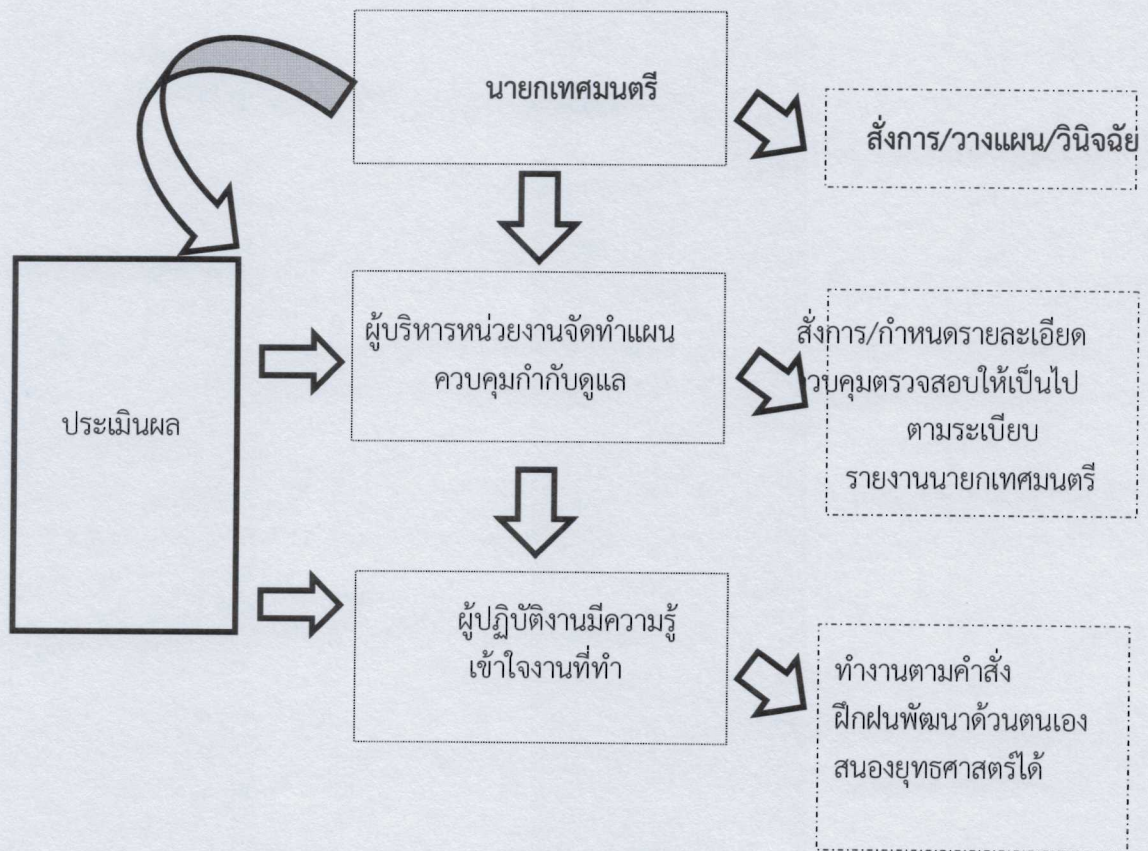
๑. ส่วนมากมีเงินเดือนค่าจ้างน้อยรายได้ไม่พอ
๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน
๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้
๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

จากหลักการและเหตุผลและการวิเคราะห์ดังกล่าว พนักงานเทศบาลและบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านสิงห์ จึงต้องได้รับการพัฒนาความรู้ทั้งทางด้านทักษะ แนวทางปฏิบัติงาน และคุณธรรมจริยธรรมที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารงานและการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลบ้านสิงห์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์แก่ประชาชนโดยทั่วกัน





การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาศูนย์  
โครงสร้างปัจจุบัน



การพัฒนาศูนย์ในโครงสร้างใหม่ของเทศบาลตำบลบ้านสิงห์ จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาศูนย์ของเทศบาลตำบลบ้านสิงห์ ที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



## คณะกรรมการ

- วางแผนอัตรากำลัง
- สรรหา
- ประเมินผล/รายงาน



## นายกเทศมนตรี

- สั่งการ ติดตามตรวจสอบ  
ให้ความเป็นธรรม

ผู้บริหารหน่วยงาน  
จัดทำแผน ควบคุม  
กำกับดูแลสนับสนุน

- ส่งเสริม/สนับสนุน
- ให้ความเป็นธรรม
- ควบคุมตรวจสอบ

ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้  
เข้าใจงานที่ทำ

- ทำงานเป็นทีม
- ฝึกฝนพัฒนาตนเอง
- สนองยุทธศาสตร์ได้

## ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

๑. ก่อให้เกิดความสามัคคี (cohesive) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
๒. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพาองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
๓. ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
๔. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่ การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Outcome) ตรงตามวัตถุประสงค์ (Objective) ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (result based management) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (performance agreement) ในองค์กร
๕. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่ การบริหารที่จะต้องบริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลลัพธ์ (outcome) ที่เกิดขึ้นโดยมีการทำ cost-benefit analysis ให้วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่าง ๆ เทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของตัวบุคคล (individual scorecards) ที่เชื่อมโยงระดับองค์กร (Organization scorecards)





### ความต้องการ/คาดหวังของพนักงานเทศบาลในการพัฒนาบุคลากร

๑. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน
๓. พัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร
๔. ช่วยสื่อวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์สู่พนักงานทุกคน
๕. ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบทางสังคม
๖. พนักงานเทศบาลได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

### ความต้องการ/ความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

๑. เกิดประโยชน์ต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง (Responsive) ต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก (positive impact) ต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน
๒. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (process simplification) เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวประชาชน
๓. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการซึ่งได้แก่การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน (citizen survey)

### ๓.๒ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายการพัฒนาบุคลากร

#### วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

จากการพิจารณาผลการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ ข้อจำกัด ขององค์กร บุคลากร และโครงสร้างการพัฒนาบุคลากรจึงได้กำหนดเป็นวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลบ้านสิงห์ ดังนี้

“ภายในระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) บุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านสิงห์จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอัธยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่”

#### พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้เกิดธรรมาภิบาล
๒. พัฒนาคนให้มีคุณภาพ คุณธรรม นำความรอบรู้อย่างเท่าทัน
๓. พัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพ
๔. พัฒนาการสื่อสารให้หน่วยงานพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากภายนอก
๕. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและการบริหารจัดการ
๖. พัฒนาบุคลากรโดยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

#### จุดมุ่งหมาย

เพื่อบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล อย่างมีประสิทธิภาพโปร่งใส ตรวจสอบได้ ถูกต้องรวดเร็ว ตรงตามความต้องการ โดยคำนึงถึงการภารกิจขององค์กรและความพึงพอใจของผู้รับบริการเป็นสำคัญ





**เป้าหมาย****เป้าหมายเชิงปริมาณ**

๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านสิงห์ ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาการเพิ่มความรู้ ทักษะ คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน
๒. ประชาชนในพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านสิงห์ ได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

**เป้าหมายเชิงคุณภาพ**

๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านสิงห์ ที่ได้รับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๒. ประชาชนในพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านสิงห์ ได้รับการบริการที่ดี คุณภาพชีวิตดีขึ้น

**เป้าหมายระยะยาว**

๑. มีแผนการส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับเข้ารับการฝึกอบรม และเข้าศึกษาดูงานกับหน่วยงานอื่นอย่างต่อเนื่อง
๒. มีแผนการส่งเสริมบุคลากรทุกระดับเข้ารับการศึกษาคู่ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน

**เป้าหมายระยะสั้น**

๑. เผยแพร่กฎระเบียบ ข้อบังคับ หนังสือสั่งการต่าง ๆ ตลอดจนการแนะนำการสอนงาน การให้การศึกษา ให้แก่บุคลากรทุกระดับได้ทราบ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ
  ๒. ประชุมบุคลากรทุกระดับ ในการเสริมสร้างความเข้าใจหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการ
- การกำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาบุคลากร**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร****แนวทางการพัฒนา**

๑. ส่งเสริมการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
๒. ส่งเสริมการศึกษาและเพิ่มพูนความรู้ในการทำงาน
๓. การถ่ายทอดเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ไปสู่ผู้บังคับบัญชาลงไป

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้าน จริยธรรมและคุณธรรม****แนวทางการพัฒนา**

๑. สร้างกระบวนการและการตัดสินใจด้านบริหารงานบุคคลที่โปร่งใส ตรวจสอบได้
๒. สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการผู้ปฏิบัติงานและ ระหว่างข้าราชการกับผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน
๓. ส่งเสริมการจัดทำมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ
๔. พัฒนาจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบงาน****แนวทางการพัฒนา**

๑. จัดระบบการทำงาน เพื่อลดขั้นตอน ระยะเวลา
๒. จัดทำฐานข้อมูลกำลังคน
๓. การประเมินคุณค่า ของค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล
๔. การนำเทคโนโลยี เข้ามาใช้ในการทำงานการพัฒนาและการบริการประชาชน





**แผนพัฒนาบุคลากร**  
**เทศบาลตำบลบ้านสิงห์ (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)**

วัตถุประสงค์	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
๑. เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ที่คนคิดที่ดี และ วิธีการปฏิบัติงานตาม ลักษณะงานที่ได้รับผิดชอบ	<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร</b></p> <p>๑.๑ ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ</li> <li>- การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ</li> <li>- ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง</li> <li>- ด้านการบริหาร</li> </ul> <p>๑.๒ สนับสนุนให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง สมาชิกสภาเทศบาล คณะผู้บริหาร และ ประชาชน ได้มีโอกาสทัศนศึกษาตามตาม โครงการ ต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น</p>	<p>ดำเนินการเองหรือกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- บัณฑิต</li> <li>- ฝึกอบรม</li> <li>- ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา</li> <li>- การสอนงาน/ให้คำปรึกษา</li> <li>และอื่น ๆ</li> <li>- การศึกษาดูงาน</li> </ul>	พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖	งบเทศบาล	
๒. เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรตลอดไป	<p>๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาส ศึกษาต่ออย่างเต็มที่ โดยการให้ทุนการศึกษาหรือ การอนุญาตให้ศึกษาต่อและส่งเสริมให้เพิ่มพูน ความรู้ในการทำงานตลอดเวลา</p> <p>๒.๒ การจัดจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>- ให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และหลักสูตรตามสาย งานปฏิบัติ ดำเนินการเองหรือ ร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การบรรจุแต่งตั้ง/สอบคัดเลือก</li> </ul>	พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	งบเทศบาล	



วัตถุประสงค์	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
๓. เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม ๓.๑ ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๓.๒ เผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๓.๓ การพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข วางตัวเป็นกลางทางการเมือง ๓.๔ การส่งเสริมกิจกรรมและการใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงในชีวิตประจำวัน และการปฏิบัติราชการ	- ปฐมนิเทศ/ฝึกอบรม - ตรวจสอบ/ประเมินผล หลังประกาศเผยแพร่ - ฝึกอบรม/การมีส่วนร่วม - วางมาตรการจูงใจ/ฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน	พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	งบเทศบาล	
๔. เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบงาน ๔.๑ การลดเวลา ลดขั้นตอนในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ๔.๒ การจัดการสารสนเทศ ๔.๓ ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปรับปรุงวิธีการทำงานและสถานที่ให้บริการประชาชน - ปรับปรุงระบบคอมพิวเตอร์/เว็บไซต์/อินเทอร์เน็ต/เสียงไร้สาย ฯลฯ - วางมาตรการจูงใจและลงโทษ	พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	งบเทศบาล	



## ส่วนที่ ๔

รายละเอียดแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
เทศบาลตำบลบ้านสิงห์ อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี

## แผนงานการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ที่	โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยดำเนินการ			วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
			เทศบาล	กรมส่งเสริมฯ	หน่วยงานอื่น				
๑	โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน เทศบาล - จัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรของเทศบาล ในเรื่องของระเบียบกฎหมายและตามหลักสูตรต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	ทุกตำแหน่ง	✓	-	-	อบรม/ศึกษาดูงาน	๒๕๖๔-๒๕๖๖	ตามเทศบัญญัติเทศบาลตำบลบ้านสิงห์	
๒	โครงการพัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากร - ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ที่หน่วยงานอื่น ๆ จัด	ทุกตำแหน่ง	-	-	✓	อบรม/ศึกษาดูงาน	๒๕๖๔-๒๕๖๖	ตามเทศบัญญัติเทศบาลตำบลบ้านสิงห์	
๓	โครงการอบรมหลักสูตรการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่	ตามตำแหน่งที่เปิดอบรม	-	✓	-	อบรม/ศึกษาดูงาน	๒๕๖๔-๒๕๖๖	ตามเทศบัญญัติเทศบาลตำบลบ้านสิงห์	
๔	โครงการปฐมนิเทศพนักงานบรรจุใหม่ - ปฐมนิเทศให้ความรู้ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรที่บรรจุแต่งตั้งใหม่	ทุกตำแหน่งที่บรรจุแต่งตั้งใหม่	-	✓	-	ปฐมนิเทศ/การสอนงาน	๒๕๖๔-๒๕๖๖	ตามเทศบัญญัติเทศบาลตำบลบ้านสิงห์	
๕	โครงการอบรมและศึกษาดูงานศูนย์	สมาชิกสภาฯ/						ตามเทศบัญญัติ	



ที่	โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยดำเนินการ			วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
			เทศบาล	กรมส่งเสริมฯ	หน่วยงานอื่น				
	การเรียนรู้ อันเนื่องมาจากพระราชดำริ	ผู้บริหาร/พนักงานเทศบาล	✓	-	-	ประชุม/สัมมนา ศึกษาดูงาน	เทศบาลตำบลบ้านสิงห์ ๒๕๖๔-๒๕๖๖		
๖	โครงการส่งเสริมการศึกษาแก่นักเรียน - สนับสนุนทุนการศึกษาให้แก่บุคลากรของเทศบาล	ทุกตำแหน่งตามหลักเกณฑ์	-	-	-	ศึกษาตามหลักสูตรปริญญาตรีและปริญญาโท	ตามเทศบาลัญญัติเทศบาลตำบลบ้านสิงห์ ๒๕๖๔-๒๕๖๖		
๗	การประชุมประจำเดือน - จัดประชุมประจำเดือนแนะนำการปฏิบัติงานและถ่ายทอดความรู้โดยให้บุคลากรที่ได้ไปอบรมมาเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่บุคลากรทุกคน	ทุกตำแหน่ง	✓	-	-	ประชุมประจำเดือน/การสอนงาน	ตามเทศบาลัญญัติเทศบาลตำบลบ้านสิงห์ ๒๕๖๔-๒๕๖๖		

## พัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม

ที่	โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยดำเนินการ			วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
			เทศบาล	กรมส่งเสริมฯ	หน่วยงานอื่น				
๑	โครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร - จัดฝึกอบรมให้ความรู้เพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรของเทศบาล	ทุกตำแหน่ง	✓	-	-	ประชุม/อบรมเชิงปฏิบัติการ	ตามเทศบาลัญญัติเทศบาลตำบลบ้านสิงห์ ๒๕๖๔-๒๕๖๖		
๒	การจัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการ - จัดทำประมวลจริยธรรม เพื่อให้บุคลากรได้ยึดถือ และใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	ทุกตำแหน่ง	✓	-	-	ประชุมประจำเดือน	๒๕๖๔-๒๕๖๖		





## แผนงานการพัฒนาระบบ

ที่	โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยดำเนินการ			วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
			เทศบาล	กรมส่งเสริมฯ	หน่วยงานอื่น				
๑	โครงการปรับลดขั้นตอนในการทำงาน - ลดเวลาและขั้นตอนในการทำงานสำนักปลัด, กองคลัง, กองช่าง, กองการศึกษา, กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ทุกสำนัก/กอง	✓	-	-	ประชุม/หารือ ประกาศทำ แผนผังแสดง ขั้นตอน	๒๕๖๔-๒๕๖๖	-	
๒	โครงการจัดทำเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน	ทุกสำนัก/กอง	✓	-	-	ระเบียบพัสดุ	๒๕๖๔-๒๕๖๖	ตามเทศบัญญัติ เทศบาลตำบล บ้านสิงห์	
๓	โครงการบำรุงรักษา เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงาน และทรัพย์สินอื่นที่ใช้ในการบริการประชาชนให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ตลอดเวลา	ทุกสำนัก/กอง	✓	-	-	ระเบียบพัสดุ	๒๕๖๔-๒๕๖๖	-	
๔	โครงการกิจกรรม ๕ ส	ทุกสำนัก/กอง	✓	-	-	ประชุม/รณรงค์	๒๕๖๔-๒๕๖๖	-	



ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/เนื้อหา	เป้าหมาย		วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ	การติดตามและประเมินผล
			ระดับ	จำนวน						
๑. การปฐมนิเทศ	๑.๑ โครงการปฐมนิเทศพนักงานใหม่	- เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทศบาลและบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	ระดับของพนักงานเทศบาล และพนักงานเจ้าหน้าที่บรรจุแต่งตั้งใหม่	เท่ากับพนักงานเทศบาล ที่บรรจุแต่งตั้งใหม่	ปฐมนิเทศ	-	ช่วงเวลาที่ยังคงแต่งตั้ง	- พนักงานที่บรรจุใหม่มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติตามได้ ตามที่ได้รับมอบหมาย	- ก.ท.จ.ราชบุรี - สถาบันพัฒนาบุคลากร	ทดสอบตามแบบที่กำหนดโดยงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๒. การฝึกอบรม	๒.๑ โครงการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม	- เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร	เท่ากับระดับของบุคลากรที่เข้ารับการอบรมของแต่ละคน	เท่ากับจำนวนของบุคลากรที่เข้ารับการอบรม	ฝึกอบรม	เป็นไปตามรายการจ่ายของแต่ละโครงการ	ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	- บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนและดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข	- หน่วยงาน - ภายนอก - สำนักปลัดฯ - เทศบาล	ทดสอบตามแบบที่กำหนดโดยงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
	๒.๒ โครงการฝึกอบรมผู้บริหาร ตามแผนการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น	- เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานของผู้บริหาร	เท่ากับระดับของพนักงานเทศบาล ตำแหน่งผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาล	เท่ากับจำนวนของบุคลากรที่เข้ารับการอบรม	ฝึกอบรม	เป็นไปตามรายการจ่ายของแต่ละโครงการ	ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	- มีความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น - หน่วยงาน - ภายนอก	ทดสอบตามแบบที่กำหนดโดยงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
	๒.๓ โครงการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานตามแผนการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น	- เพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	เท่ากับระดับของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างระดับปฏิบัติการที่เข้ารับอบรมของแต่ละคน	เท่ากับจำนวนของบุคลากรที่เข้ารับการอบรม	ฝึกอบรม	เป็นไปตามรายการจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	- มีความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น - หน่วยงาน - ภายนอก	ทดสอบตามแบบที่กำหนดโดยงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๓. การศึกษา หรือ ดูงาน	๓.๑ โครงการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพ	- เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	เท่ากับระดับของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่เข้าศึกษาดูงานแต่ละคน	เท่ากับระดับของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่เข้าศึกษาดูงานของแต่ละคน	การศึกษาดูงานหรือดูงาน	เป็นไปตามรายการจ่ายของแต่ละโครงการ	ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	- ผู้เข้าร่วมโครงการนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการทำงานในองค์กรได้อย่างดี	- สำนักปลัดเทศบาล	ทดสอบตามแบบที่กำหนดโดยงานผลต่อผู้บังคับบัญชา



ความรู้พื้นฐาน ในการปฏิบัติ ราชการ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/ เนื้อหา	เป้าหมาย		วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตามและ ประเมินผล
			ระดับ	จำนวน						
๔.การประชุมเชิง ปฏิบัติการ หรือการ สัมมนา	๔.๑ โครงการสัมมนา/ ประชุมเชิงปฏิบัติการ	- เพื่อพัฒนาความรู้ และวิสัยทัศน์ในการ ทำงานของพนักงาน เทศบาล	เท่ากับระดับของ พนักงานเทศบาลใน ตำแหน่งผู้บริหารที่ เข้ารับการประชุม เชิงปฏิบัติการของ แต่ละคน	เท่ากับจำนวนของ บุคลากรที่เข้ารับ การอบรม	ประชุมเชิง ปฏิบัติการหรือการ สัมมนา	เป็นไปตาม รายละเอียดของแต่ละ โครงการ	ภายใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	- มีความรู้และ วิสัยทัศน์ในการ ทำงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการ และหน่วยงาน ภายนอกที่ ดำเนินการ	ทดสอบตามแบบที่ กำหนดปลายงานผล ต่อผู้บังคับบัญชา
	๔.๒ โครงการเชิญประชุม เชิงปฏิบัติการ/การบริหาร จัดการบ้านเมืองที่ดี	- เพื่อพัฒนาความรู้ ของพนักงาน เทศบาลในการ บริหารจัดการ องค์กร	เท่ากับระดับของ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างที่เข้า ศึกษาดูงานของแต่ละ คน	เท่ากับจำนวนของ บุคลากรที่เข้ารับ การอบรม	ประชุมเชิง ปฏิบัติการหรือการ สัมมนา	เป็นไปตาม รายละเอียดของแต่ละ โครงการ	ภายใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	- มีความรู้เพิ่มมาก ขึ้นในการบริหาร จัดการภายใน องค์กร	ทุกส่วนราชการ และหน่วยงาน ภายนอกที่ ดำเนินการ	ทดสอบตามแบบที่ กำหนดปลายงานผล ต่อผู้บังคับบัญชา
	๔.๓ โครงการประชุมเชิง ปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่ม ประสิทธิภาพบุคลากรใน สำนักปลัดฯ	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	ปง./ชง./ปก./ชก./ อำนาจการท้องถิ่น/ บริหารงานท้องถิ่น และพนักงานจ้าง	ปง./ชง./ปก./ชก./ อำนาจการท้องถิ่น/ บริหารงานท้องถิ่น และพนักงานจ้าง	ประชุมเชิง ปฏิบัติการหรือการ สัมมนา	เป็นไปตาม รายละเอียดของแต่ละ หลักสูตร	ภายใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	- มีความรู้และ ปฏิบัติงานในหน้าที่ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น	ทุกส่วนราชการ และหน่วยงาน ภายนอกที่ ดำเนินการ	ทดสอบตามแบบที่ กำหนดปลายงานผล ต่อผู้บังคับบัญชา
	๔.๔ โครงการประชุมเชิง ปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่ม ประสิทธิภาพบุคลากรใน กองคลัง	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	ปง./ชง./ปก./ชก./ อำนาจการท้องถิ่น/ บริหารงานท้องถิ่น และพนักงานจ้าง	ปง./ชง./ปก./ชก./ อำนาจการท้องถิ่น/ บริหารงานท้องถิ่น และพนักงานจ้าง	ประชุมเชิง ปฏิบัติการหรือการ สัมมนา	เป็นไปตาม รายละเอียดของแต่ละ หลักสูตร	ภายใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	- มีความรู้และ ปฏิบัติงานในหน้าที่ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น	ทุกส่วนราชการ และหน่วยงาน ภายนอกที่ ดำเนินการ	ทดสอบตามแบบที่ กำหนดปลายงานผล ต่อผู้บังคับบัญชา
	๔.๕ โครงการประชุมเชิง ปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่ม ประสิทธิภาพบุคลากรใน กองช่าง	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	ปง./ชง./ปก./ชก./ อำนาจการท้องถิ่น/ บริหารงานท้องถิ่น และพนักงานจ้าง	ปง./ชง./ปก./ชก./ อำนาจการท้องถิ่น/ บริหารงานท้องถิ่น และพนักงานจ้าง	ประชุมเชิง ปฏิบัติการหรือการ สัมมนา	เป็นไปตาม รายละเอียดของแต่ละ หลักสูตร	ภายใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	- มีความรู้และ ปฏิบัติงานในหน้าที่ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น	ทุกส่วนราชการ และหน่วยงาน ภายนอกที่ ดำเนินการ	ทดสอบตามแบบที่ กำหนดปลายงานผล ต่อผู้บังคับบัญชา



ความรู้พื้นฐาน ในการปฏิบัติ ราชการ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/ เนื้อหา	เป้าหมาย		วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตามและ ประเมินผล
			ระดับ	จำนวน						
	๔.๖ โครงการประชุมเชิง ปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่ม ประสิทธิภาพบุคลากรใน กองการศึกษา	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	ปง./ขง./ปก./ชก./ อำนวยความสะดวก บริหารงานท้องถิ่น และพนักงานจ้าง	จำนวน	ประชุมเชิง ปฏิบัติการหรือการ สัมมนา	เป็นไปตาม รายละเอียดของแต่ ละหลักสูตร	ภายใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	-มีความรู้และ ปฏิบัติงานในหน้าที่ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น	ทุกส่วนราชการ และหน่วยงาน ภายนอกที่ ดำเนินการ	ทดสอบตามแบบที่ กำหนดโดยงานผล ต่อผู้บังคับบัญชา
	๔.๗ โครงการประชุมเชิง ปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่ม ประสิทธิภาพบุคลากรใน กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	ปง./ขง./ปก./ชก./ อำนวยความสะดวก บริหารงานท้องถิ่น และพนักงานจ้าง		ประชุมเชิง ปฏิบัติการหรือการ สัมมนา	เป็นไปตาม รายละเอียดของแต่ ละหลักสูตร	ภายใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	-มีความรู้และ ปฏิบัติงานในหน้าที่ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น	ทุกส่วนราชการ และหน่วยงาน ภายนอกที่ ดำเนินการ	ทดสอบตามแบบที่ กำหนดโดยงานผล ต่อผู้บังคับบัญชา
	๔.๘ โครงการประชุม ประจำเดือนบุคลากรใน หน่วยงาน	- ชักซ้อมการ ปฏิบัติงานในรอบ เดือนที่ผ่านมา เพื่อ ใช้เป็นแนวทางใน การปฏิบัติงานหน้าที่ที่ ถูกต้อง	เท่าที่ระดับของ คณะผู้บริหาร/ พนักงานเทศบาล ในตำแหน่งผู้บริหาร ที่เข้าการประชุม ประจำเดือนของแต่ละ ระดับ	เท่ากับจำนวนของ บุคลากรที่เข้า ประจำเดือน	ประชุมเชิง ปฏิบัติการหรือการ สัมมนา	-	ตั้งแต่ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	-มีความรู้และปฏิบัติ หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น	สำนักปลัดฯ	รายงานการ ประชุม
๕. การสอนงานให้ คำปรึกษาหรือ วิธีการอื่น	๕.๑ โครงการสนับสนุน ทุนการศึกษาให้ศึกษาต่อ ในระดับปริญญาตรีและ ปริญญาโท	-เพื่อยกระดับ ความรู้ของบุคลากร ให้สูงขึ้น	ปง./ขง./ปก./ชก./ อำนวยความสะดวก บริหารงานท้องถิ่น และพนักงานจ้าง	ตามจำนวนบุคลากร ที่ผ่านการประเมิน และได้รับการ คัดเลือกให้ศึกษาต่อ	-	ตามระเบียบ กฎหมาย กำหนด	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	สามารถนำความรู้ มาใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ทุกส่วนราชการ และหน่วยงาน ภายนอกที่ ดำเนินการ	รายงานผล การศึกษาต่อ ผู้บังคับบัญชา
	๕.๒ โครงการอื่น ๆ ที่ สามารถกำหนดภายหลัง ตามความจำเป็นและ สถานการณ์	-	-	-	-	-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	-	-	ทดสอบตามแบบที่ กำหนดและ รายงานต่อ ผู้บังคับบัญชา



## ส่วนที่ ๕

### หลักสูตรและวิธีการพัฒนา

#### หลักสูตรการพัฒนา

เทศบาลตำบลบ้านสิงห์ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

#### วิธีการพัฒนา

เทศบาลตำบลบ้านสิงห์ จะดำเนินการเอง เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอนงาน โดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้เทศบาลตำบลบ้านสิงห์ จะดำเนินการร่วมกับส่วนราชการอื่นและดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือเทศบาลตำบลบ้านสิงห์ เป็นผู้ดำเนินการเอง เช่น การประชุม ซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนา บุคลากรได้ ดังนี้ คือ

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

#### รายละเอียดหลักสูตรในการพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑. หลักสูตรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับผู้บริหาร
  - ๑.๑ นักบริหารงานท้องถิ่น
  - ๑.๒ นักบริหารงานทั่วไป
  - ๑.๓ นักบริหารงานการคลัง
  - ๑.๔ นักบริหารงานช่าง
  - ๑.๕ นักบริหารงานการศึกษา
  - ๑.๖ นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๒. หลักสูตรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับปฏิบัติราชการ
  - ๒.๑ นักทรัพยากรบุคคล
  - ๒.๒ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
  - ๒.๓ นักจัดการงานทะเบียน
  - ๒.๔ นิติกร





- ๒.๕ นักพัฒนาชุมชน
- ๒.๖ นักวิชาการตรวจสอบภายใน
- ๒.๗ นักจัดการงานเทศกิจ
- ๒.๘ นักวิชาการเงินและบัญชี
- ๒.๙ นักวิชาการพัสดุ
- ๒.๑๐ นักวิชาการสุขาภิบาล
- ๒.๑๑ นักวิชาการศึกษา
- ๒.๑๒ นักสันตนาการ
- ๒.๑๓ ศึกษานิเทศก์
- ๒.๑๔ ครู
- ๒.๑๕ เจ้าพนักงานธุรการ
- ๒.๑๖ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๒.๑๗ เจ้าพนักงานทะเบียน
- ๒.๑๘ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
- ๒.๑๙ เจ้าพนักงานสาธารณสุข
- ๒.๒๐ เจ้าพนักงานสุขาภิบาล
- ๒.๒๑ เจ้าพนักงานพัสดุ
- ๒.๒๒ นายช่างโยธา
- ๒.๒๓ นายช่างไฟฟ้า
- ๒.๒๔ ครูผู้ดูแลเด็ก
- ๒.๒๕ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก





## ส่วนที่ ๖

## แบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานสังกัดเทศบาลตำบลบ้านสิงห์

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

\*\*\*\*\*

## คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์หาความต้องการเกี่ยวกับความรู้ ทักษะด้านต่างๆที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลบ้านสิงห์ โดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ประกอบด้วย

- ส่วนที่ ๑            คำถามเกี่ยวกับข้อมูลสำคัญของบุคลากร  
 ส่วนที่ ๒            ข้อมูลความต้องการการพัฒนากุศลกร  
 ส่วนที่ ๓            คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นอื่นๆ

## ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลทั่วไป

๑. ชื่อ -สกุล .....

๒. ประเภทพนักงาน     พนักงานเทศบาล                       พนักงานครูเทศบาล  
 ลูกจ้างประจำ                               พนักงานจ้างตามภารกิจ  
 พนักงานจ้างทั่วไป

๓. ตำแหน่ง .....

๔. อัตราเงินเดือน     ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท  
 ๑๐,๐๐๐ บาท - ๒๐,๐๐๐ บาท  
 ๒๐,๐๐๑ บาท - ๓๐,๐๐๐ บาท  
 ๓๐,๐๐๑ บาท - ๔๐,๐๐๐ บาท  
 ๔๐,๐๐๑ บาท - ๕๐,๐๐๐ บาท  
 มากกว่า ๕๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป

๕. สังกัด                       สำนักปลัดเทศบาล  
 กองคลัง  
 กองช่าง  
 กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม  
 กองการศึกษา





**ส่วนที่ ๒ : ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร**

**๑. ประเภทของการพัฒนา**

- จัดส่งเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น
- จัดฝึกอบรมเป็นโครงการ โดยหน่วยงานจัดอบรมเอง
- จัดกิจกรรมสอนงานจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน
- ฝึกปฏิบัติงาน
- ให้มีเอกสารคู่มือกระบวนการปฏิบัติงาน/ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่

**๒. หลักสูตรที่ต้องการพัฒนาอบรม**

- หลักสูตรประจำสายงาน
- หลักสูตรงานบุคคล
- หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง
- หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ
- หลักสูตรทางวินัย
- หลักสูตรอื่นๆ (ให้ระบุ) .....

**๓. ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม**

- ทั้งปีงบประมาณ
- ช่วงไตรมาสแรก
- ช่วงไตรมาสที่สอง
- ช่วงไตรมาสที่สาม
- ช่วงไตรมาสที่สี่
- อื่นๆ (ระบุ) .....

**ส่วนที่ ๓ : ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)**

.....

.....

.....

ขอความร่วมมือพนักงานทุกท่านกรอกข้อมูลในแบบสำรวจและผ่านระบบ เพื่อให้สามารถประมวลผลข้อมูลต่อผู้บริหารและผู้ตอบแบบสำรวจทุกคน และใช้ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านสิงห์ ทั้งนี้ โดยสแกน QR CODE **ภายในวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓**





สรุปผลการตอบแบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านสิงห์  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

\*\*\*\*\*

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์หาความต้องการเกี่ยวกับความรู้ ทักษะด้านต่างๆที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลบ้านสิงห์ โดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ประกอบด้วย

- |           |  |
|-----------|--|
| ส่วนที่ ๑ | คำถามเกี่ยวกับข้อมูลสำคัญของบุคลากร          |
| ส่วนที่ ๒ | ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร             |
| ส่วนที่ ๓ | คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นอื่นๆ |

งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดเรียบร้อยแล้ว จึงขอสรุปผลการสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านสิงห์ พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนี้

### ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

สรุปได้ว่า จากการสำรวจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวนทั้งหมด ๑๒๗ ราย เป็นพนักงานจ้างทั่วไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๒ จำนวน ๖๐ ราย โดยส่วนใหญ่ได้รับอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วง ๑๐,๐๐๐-๒๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๑ จำนวน ๔๘ ราย และเป็นบุคลากรในสังกัดสำนักปลัด มากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ ๓๒.๕ จำนวน ๔๑ ราย (รายละเอียดปรากฏตามรูปภาพ)

## 2.ประเภทพนักงาน

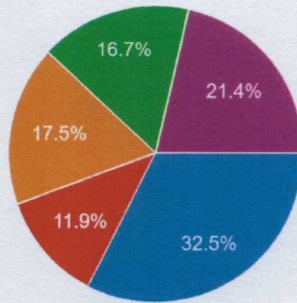
คำตอบ 127 ข้อ





## 5. สังกัด

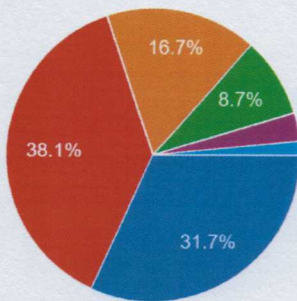
คำตอบ 126 ข้อ



- สำนักปลัดเทศบาล
- กองคลัง
- กองช่าง
- กองการศึกษา
- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

## 4. อัตราเงินเดือน

คำตอบ 126 ข้อ



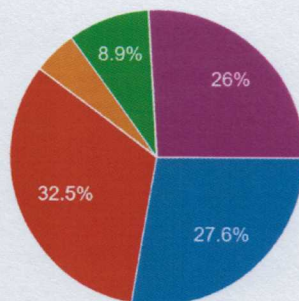
- ต่ำกว่า 10,000 บาท
- 10,000 บาท – 20,000 บาท
- 20,001 บาท – 30,000 บาท
- 30,001 บาท – 40,000 บาท
- 40,001 บาท – 50,000 บาท
- มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป

## ส่วนที่ ๒ ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร

สรุปได้ว่า บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการประเภทการพัฒนาโดยการจัดฝึกอบรมเป็นโครงการ โดยหน่วยงานจัดอบรมเอง คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๕ จำนวน ๔๐ ราย ซึ่งมีความต้องการอบรมตามหลักสูตรประจำสายงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๙ จำนวน ๙๕ ราย และช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนาอบรมเป็นทั้งปีงบประมาณ คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๗ จำนวน ๕๘ ราย (รายละเอียดปรากฏตามรูปภาพ)

## 1. ประเภทของการพัฒนา

คำตอบ 123 ข้อ



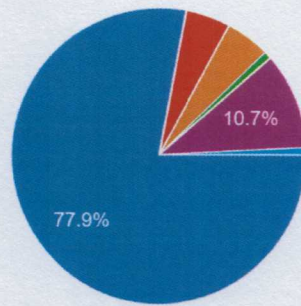
- จัดส่งเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น
- จัดฝึกอบรมเป็นโครงการ โดยหน่วยงานจัดอบรมเอง
- จัดกิจกรรมสอนงานจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน
- ฝึกปฏิบัติงาน
- ให้มีเอกสารคู่มือกระบวนการปฏิบัติงาน/ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่





## 2. หลักสูตรที่ต้องการอบรม

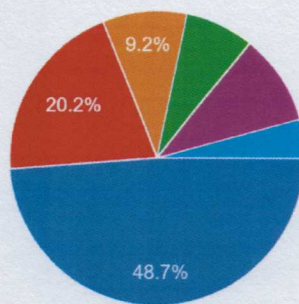
คำตอบ 122 ข้อ



- หลักสูตรประจำสายงาน
- หลักสูตรงานบุคคล
- หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง
- หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ
- หลักสูตรทางวินัย
- หลักสูตรอื่น ๆ

## 3. ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม

คำตอบ 119 ข้อ



- ทั้งปีงบประมาณ
- ช่วงไตรมาสแรก
- ช่วงไตรมาสที่สอง
- ช่วงไตรมาสที่สาม
- ช่วงไตรมาสที่สี่
- อื่นๆ

### ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะ

- ขอให้มีการอบรมพัฒนาบุคลากรทุกปี
- พนักงานควรได้รับการพัฒนา ปีละไม่น้อยกว่าสองครั้ง
- ขอให้มีการจัดอบรมอย่างต่อเนื่อง ขอขอบคุณคะ
- ต้องการเงินเดือนเพิ่ม

\*\*\*\*\*





## ส่วนที่ ๗

## การติดตามและประเมินผล

เทศบาลตำบลบ้านสิงห์ ได้กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล และบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านสิงห์ โดยแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล และบุคลากร ดังนี้

คณะกรรมการติดตามประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย

- |   |               |
|---|---------------|
| ๑. ปลัดเทศบาล                               | เป็นประธาน    |
| ๒. หัวหน้าส่วนราชการทุกสำนัก/กอง            | เป็นกรรมการ   |
| ๓. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล | เป็นเลขานุการ |

โดยให้มีหน้าที่ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล และบุคลากรของเทศบาล ตำบลบ้านสิงห์ เป็นประจำทุกปี และสรุปรายงานผลและข้อเสนอแนะในการติดตามประเมินผลให้นายกเทศมนตรี รับทราบเพื่อพิจารณา

นอกจากการติดตามและประเมินผลในรูปคณะกรรมการแล้ว ในการที่มีการพัฒนาพนักงาน เทศบาลในแต่ละครั้งที่เทศบาลตำบลบ้านสิงห์เป็นผู้ดำเนินการจะทำการประเมินผลการพัฒนาความรู้ในแต่ละครั้ง เป็น ๒ ระยะ คือ

๑. ระยะก่อนการดำเนินการ โดยการประเมินจากการใช้แบบทดสอบ เพื่อวัดความรู้ความเข้าใจ ก่อนได้รับการพัฒนาความรู้

๒. ระยะหลังการดำเนินการ โดยการประเมินจากการใช้แบบทดสอบ เพื่อวัดความรู้ความเข้าใจ หลังจากได้เข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ แล้วนำมาเปรียบเทียบผลคะแนนที่ได้ว่ามีผลคะแนนแตกต่างจากก่อน และหลังอย่างไร

ในกรณีโครงการที่มีการจัดศึกษาดูงานนอกสถานที่ ภายหลังจากกลับจากศึกษาดูงานจะมีการ ประเมิน และสรุปผลสาระความรู้และประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงาน เพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรของเทศบาล ตำบลบ้านสิงห์ ได้ทราบ เพื่อนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็น ประโยชน์แก่ประชาชนต่อไป

#### กำหนดมาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ ร้ายแรงได้ในวันว่างกว่าตักเตือน แล้วเสนอให้ปลัดเทศบาล นายกเทศมนตรีทราบ

๒. มีมาตรการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แก่แต่ละระดับ สายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ

๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นเกมพนันในสถานที่ราชการ

๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร่องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่ กฎหมายหรือระเบียบกำหนด

๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่ราชการจนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับ ประชาชนหรือเทศบาล

๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง





การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านสิงห์ สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไขเพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับระเบียบ กฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอนอาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ





# แบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของ พนักงานเทศบาลตำบลบ้านสิงห์

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์หาความต้องการเกี่ยวกับความรู้ ทักษะด้านต่างๆที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ออกไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลบ้านสิงห์ โดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย

- ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลสำคัญของบุคลากร
- ส่วนที่ 2 ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร
- ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นอื่นๆ

## ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

### 1. ชื่อ - สกุล

---

### 2. ประเภทพนักงาน

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- พนักงานเทศบาล
- พนักงานครู
- ลูกจ้างประจำ
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

### 3. ตำแหน่ง

---



## 4 4. อัตราเงินเดือน

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- ต่ำกว่า 10,000 บาท
- 10,000 บาท - 20,000 บาท
- 20,001 บาท - 30,000 บาท
- 30,001 บาท - 40,000 บาท
- 40,001 บาท - 50,000 บาท
- มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป

## 5 5. สังกัด

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- สำนักปลัดเทศบาล
- กองคลัง
- กองช่าง
- กองการศึกษา
- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

## ส่วนที่ 2 ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร

## 6 1. ประเภทของการพัฒนา

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- จัดส่งเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น
- จัดฝึกอบรมเป็นโครงการ โดยหน่วยงานจัดอบรมเอง
- จัดกิจกรรมสอนงานจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน
- ฝึกปฏิบัติงาน
- ให้มีเอกสารคู่มือกระบวนการปฏิบัติงาน/ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่



## 7 2. หลักสูตรที่ต้องการอบรม

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- หลักสูตรประจำสายงาน
- หลักสูตรงานบุคคล
- หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง
- หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ
- หลักสูตรทางวินัย
- หลักสูตรอื่น ๆ ระบุ.....

## 8 3. ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- ทั้งปีงบประมาณ
- ช่วงไตรมาสแรก
- ช่วงไตรมาสที่สอง
- ช่วงไตรมาสที่สาม
- ช่วงไตรมาสที่สี่
- อื่นๆ ระบุ.....

## ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

9

---



---



---



---



---



ขอความร่วมมือพนักงานทุกท่านกรอกข้อมูลในแบบสำรวจและผ่านระบบ GOOGLE FORM เพื่อให้สามารถประมวลผลข้อมูลต่อผู้บริหารและผู้ตอบแบบสำรวจทุกคน และใช้ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านสิงห์ ทั้งนี้ ให้ส่งคืนงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ภายในวันที่ 30 มิถุนายน 2563

---

เนื้อหานี้ได้ถูกสร้างขึ้นหรือรับรองโดย Google

Google ฟอรัม



ภาคผนวก





## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลบ้านสิงห์

ที่ สป. ๗๙๙/๒๕๖๓

วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานผลการสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านสิงห์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลบ้านสิงห์

### เรื่องเดิม

ตามที่ บันทึกข้อความที่ สป. ๗๐๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านสิงห์ ผ่านแบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงาน และระบบ google form เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านสิงห์ และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารต่อไป นั้น

### ข้อเท็จจริง

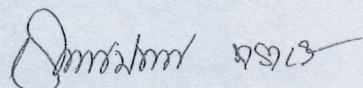
งานการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงาน ในสังกัดเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานผลการสำรวจเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และผู้บริหารเพื่อโปรดทราบ และใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านสิงห์ต่อไป รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย ทั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะความคิดเห็นอื่นๆ ดังนี้

- ขอให้มีการอบรมพัฒนาบุคลากรทุกปี
- พนักงานควรได้รับการพัฒนา ปีละไม่น้อยกว่าสองครั้ง
- ขอให้มีการจัดอบรมอย่างต่อเนื่อง ขอบคุณคะ
- ต้องการเงินเดือนเพิ่ม

### ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเห็นควรสำเนาแจ้งผลการสำรวจให้ทุกกองทราบต่อไป

๑๕ กันยายน ๒๕๖๓



(นางสาวชยานันท์ ทรงเจริญ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

