

แผนพัฒนาบุคลากร
เทศบาลเมืองสามชายฝั่ง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓



อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองสามชายฝีอก
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
เทศบาลเมืองสามชายฝีอก
อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

หลักการและเหตุผล
วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา
วิสัยทัศน์ด้านบุคลากร
พันธกิจการพัฒนาบุคลากร
เป้าประสงค์
การวิเคราะห์จุดแข็ง - จุดอ่อนขององค์กร
ความต้องการของประชาชนที่มีต่อองค์กร
ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรและกลยุทธ์/แผนงาน
ขอบเขตและวิธีการพัฒนา
รายละเอียดโครงการ/หลักสูตรการพัฒนา
หลักสูตรการพัฒนา
งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
การติดตามและประเมินผล

คำนำ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานของเทศบาล ลงวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๔๕ หมวด ๑๔ กิจการอันเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล กำหนดให้เทศบาลมีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

ดังนั้น เทศบาลเมืองสามชายฝั่ง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมือง สามชายฝั่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรทราบเบื้องแบบแผนของทาง ราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตาม โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ ด้าน ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนา เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ ปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็น อย่างดี และเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองสามชายฝั่งต่อไป

เทศบาลเมืองสามชายฝั่ง^๑
อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๒
วิสัยทัศน์ด้านบุคลากร	๓
พันธกิจการพัฒนาบุคลากร	๔
เป้าประสงค์	๕
การวิเคราะห์จุดแข็ง - จุดอ่อนขององค์กร	๖
ความต้องการของประชาชนที่มีต่อองค์กร	๗
ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรและกลยุทธ์/แผนงาน	๘
ขอบเขตและวิธีการพัฒนา	๙
รายละเอียดโครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	๑๐
หลักสูตรการพัฒนา	๑๑
งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๑๒
การติดตามและประเมินผล	๑๓

แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองสามชายฝั่ง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

หลักการและเหตุผล

ด้วยพระราชนิรโทษภัยว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๑๙ มาตรา ๑๑ ระบุไว้ว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์” และ “ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริการราชการตามพระราชบัญญัตินี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ตั้งแต่ติดจนต่อเนื่องถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชบัญญัตินี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลลงวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๔๕ หมวด ๓ กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล กำหนดให้ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาจะต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๕) ด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ดังนั้น เทศบาลเมืองสามชายฝั่ง ก็จึงเห็นสมควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาล เมืองสามชายฝั่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนอันจะนำไปสู่ประโยชน์ของท้องถิ่นอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

- วัตถุประสงค์การพัฒนา
๑. เพื่อพัฒนาความรู้ที่มีในองค์กร
 ๒. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกมาปรับใช้กับองค์กร
 ๓. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของเทศบาลเมืองสามชายฝั่ง
 ๔. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
 ๕. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
 - ด้านความรู้ที่นำไปในการปฏิบัติงาน
 - ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 - ด้านการบริหาร
 - ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 - ด้านศีลธรรมคุณธรรม
 ๖. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองสามชายฝั่ง

เป้าหมายการพัฒนา

๑. การพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
 - เป้าหมายในปัจจุบันที่มีอยู่จริง ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓๒ คน ดังนี้
 - ๑) นายเฉลิมพล ธนาวัฒนานนท์ ตำแหน่งปลัดเทศบาล
 - ๒) นายอัฐชัย ชนะเนตร์ ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล
 - ๓) นางสาวกัญญา ทพชัย ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง
 - ๔) นายประทีป วงศ์สกุล ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง
 - ๕) นางสาวธัญญารัตน์ ไตรวิชานันท์ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา
 - ๖) จ.อ.เสรีย ใจเอื้อ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

๗) นางสาวหทัยพิพิร์ย์	น้อมนำทรัพย์	ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน
๘) นางสาวจงกลณี	แตงเกตุ	ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายป้องกันฯ
๙) นายอนุชาติ	สกุลรัตนกุลชัย	ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๑๐) นางสาวจุฑามาศ	ผุญเดชะ	ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน
๑๑) นายสิริพิสุทธิ์โรชา	พงศานานุรักษ์ โชติวัชรินทร์	ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน
๑๒) นางสาวจันทิรา	นวลพาณิช	ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล
๑๓) นางสาวอรยานี	จตุรารวิสัจ	ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบัญชี
๑๔) นางสาวพรเพ็ญ	ลีมศรีอรุณ	ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้
๑๕) นางสาวจันทิรา	เบญจวรรณ์	ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี
๑๖) นางสาววรางคณา	ศรีประเสริฐ	ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ
๑๗) นางสาวอัญญาชีสา	เดชสิริวิชามัย	ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ
๑๘) นายกษิติศ	ธรรมบัวชา	ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง
๑๙) นายไพบูลย์	อ่อนแญ่	ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการประปา
๒๐) นายกฤณະ	ยินดีสาม	ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ
๒๑) นางภัสรา	วงศ์ขอบพอ	ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข
๒๒) นางสาวชาคริยา	อิงสุวรรณวิจิตร	ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข
๒๓) นางนันทภัค	วงศ์สกุล	ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา
๒๔) นางสาวเพرمพิพิร์ย์	ชื่นกลินธูป	ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ
๒๕) นางปรัศญา	เจริญผล	ตำแหน่ง ครู
๒๖) นางสาวเสาวนี	ผ่องobaไฟ	ตำแหน่ง ครู
๒๗) นางนัยนา	บุญเฉลิมศักดิ์	ตำแหน่ง ครู
๒๘) นางสาวณัฐกานต์	ผ่องobaไฟ	ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก
๒๙) นางสาวศรัณย์รัตน์	บุญญ์ทองอุษา	ตำแหน่ง นิติกร
๓๐) นางสาวเบญจมาศ	พูลแก้ว	ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน
๓๑) นางสาวพิพัลย์	นามศิริ	ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้
๓๒) นายปฐมกาญจน์	สกลพรวศิน	ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

- เป้าหมายในปัจจุบันที่มีอยู่จริง ได้แก่ ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ คน ดังนี้

- ๑) นายอุดม อินท阿森 ตำแหน่ง พนักงานจดมาตรฐานน้ำ
- ๒) นายวิรช คำนวนผล ตำแหน่ง พนักงานจดมาตรฐานน้ำ

- เป้าหมายในปัจจุบันที่มีอยู่จริง ได้แก่ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๕ คน ดังนี้

- ๑) นางสาวอารียาณี สีบูร ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ
- ๒) นางสาวเกศรา มั่นเสมอ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักทรัพย์ฯ
- ๓) นายยุทธนา กิตติพงศ์ศักดิ์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ
- ๔) นางอังคณา แสงพิรุณ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้
- ๕) นายสุทธิพร มั่นเสมอ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง
- ๖) นายราเชน แสงพิรุณ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
- ๗) นางสาวสุชนันท์ ท้วมผึง ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
- ๘) นายนรากร เต้นถือ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
- ๙) นายนิมิตร จะเจันทร์ ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา
- ๑๐) นายประพจน์ เหล็กอิ่ม ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา

๑๖) นางสาวเบญจวรรณ สามสาหาราย	ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๑๗) นางสาวศุภิสานันท์ ทองประเสริฐ	ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
- เป้าหมายในปัจจุบันที่มีอยู่จริง ได้แก่ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๖ คน ดังนี้	
๑) นางสาววิลาวัลย์ เงินเจริญ	ตำแหน่ง นักการ
๒) นายสมบูรณ์ ศรีพูมไข่	ตำแหน่ง คนงาน
๓) นางสาวอัมพร ศุนย์คุ้ม	ตำแหน่ง คนงาน
๔) นายกล้าหาญ กฤษแสงเจริญ	ตำแหน่ง คนงาน
๕) นายชูชาติ ชูแก้ว	ตำแหน่ง คนงาน
๖) นางสาวชัวณุตา ชื่นตะโก	ตำแหน่ง คนงาน
๗) นายศรัณย์ สามสาหาราย	ตำแหน่ง คนงาน
๘) นายชัยพฤกษ์ ยิ่มสะอาด	ตำแหน่ง คนงาน
๙) นายสุบิน กันยะวงศ์	ตำแหน่ง คนงาน
๑๐) นายสนธยา ขอพิมาย	ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ
๑๑) นายธนาพงษ์ หวานตลอด	ตำแหน่ง คนงาน
๑๒) นางสาวสุกฤตชญา ศุนย์คุ้ม	ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก
๑๓) นางสาวสุวรรณนา ไมก์ชรัตน์	ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก
๑๔) นายแสงอรุณ รัծรอดกิจ	ตำแหน่ง คนงาน
๑๕) นายพิเทพ เต็นถือ	ตำแหน่ง พนักงานผลิตน้ำประปา
๑๖) นายนิรุช พลับปลาทอง	ตำแหน่ง ภารโรง

๒. การพัฒนาข้าราชการการเมืองฝ่ายสภากองห้องถิน

- เป้าหมายในปัจจุบันที่มีอยู่จริง ได้แก่ สมาชิกสภากเทศบาล จำนวน ๑๒ คน ดังนี้	
๑) นายสมศักดิ์ เกษมวัฒนา	ตำแหน่ง ประธานสภาก
๒) นายจรูญ ขุนทรง	ตำแหน่ง รองประธานสภาก
๓) นางสาวอรทัย รัตนวิมล	ตำแหน่ง สมาชิกสภาก
๔) นายทศม์ คงศักดิ์	ตำแหน่ง สมาชิกสภาก
๕) นายสมชาย มียินดี	ตำแหน่ง สมาชิกสภาก
๖) นางสาวรัตนา มุยเรืองศรี	ตำแหน่ง สมาชิกสภาก
๗) นายไพบูลย์ มงคลล้ำ	ตำแหน่ง สมาชิกสภาก
๘) นายราตรี บุญยง	ตำแหน่ง สมาชิกสภาก
๙) นายชัยภักดิ์ สุนทร仇恨ษ	ตำแหน่ง สมาชิกสภาก
๑๐) นางสาวสุชลี วาทะสัตย์	ตำแหน่ง สมาชิกสภาก
๑๑) พ.ท.ไพบูลย์ พัชณี	ตำแหน่ง สมาชิกสภาก
๑๒) นายวิทูร สุขพูล	ตำแหน่ง สมาชิกสภาก

๓. การพัฒนาพนักงานส่วนห้องถิน ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๔. การพัฒนาบุคลากรที่จะเพิ่มขึ้นในอนาคต เช่น การบรรจุแต่งตั้งใหม่ การรับโอน (้าย)

วิสัยทัศน์ด้านบุคลากร

“พัฒนาบุคลากร สู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ”

พันธกิจการพัฒนาบุคลากร

๑. สร้างเสริมและพัฒนาให้บุคลากรในองค์กรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่
๒. พัฒนาให้บุคลากรในองค์กรได้รับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๓. พัฒนาการปฏิบัติงานและประเมินผลการพัฒนา เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในองค์กร

เป้าประสงค์

๑. เทศบาลเมืองสามชายฝั่ง เป็นองค์กรที่มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติ
๒. เทศบาลเมืองสามชายฝั่ง มีการบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๓. บุคลากรของเทศบาลเมืองสามชายฝั่ง ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข พึงพอใจให้บริการประชาชน
๔. ประชาชนผู้มาใช้บริการมีความเชื่อมั่นต่องค์กร

การวิเคราะห์จุดแข็ง - จุดอ่อนขององค์กร

ในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองสามชายฝั่ง เพื่อให้เข้าถึงการพัฒนาอย่างชัดเจนจึงดำเนินการวิเคราะห์จุดแข็ง - จุดอ่อน - โอกาส - อุปสรรค (SWOT) ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strength)

- ผู้บริหาร อปท. มีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาในรูปแบบต่างๆ
- มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ และมีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันท่อเหตุการณ์
- ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ
- บุคลากรส่วนใหญ่มีความตั้งใจที่จะเข้าอบรม / ประชุมภายนอกหน่วยงาน

๒. จุดอ่อน (Weakness)

- มีงบประมาณในการพัฒนาอยู่อย่างจำกัด
- การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกือบทุนซึ่งกันและกัน
 - เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
 - ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขับเคลื่อนใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่มุ่งเน้นกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน
 - บุคลากรบางส่วนขาดความกระตือรือร้นที่จะเข้าอบรม / ประชุมภายนอกหน่วยงาน

๓. โอกาส (Opportunity)

- เทศบาลเมืองสามชายฝั่ง เป็นตัวอย่างแบบในด้านต่าง ๆ หลายเรื่อง ทำให้มักได้รับโอกาสให้เข้าร่วมกิจกรรมที่จัดภายในตำบล
 - นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน
 - กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานเทศบาลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ

๔. ภัยคุกคาม/อุปสรรค (Threat)

- หลักสูตรการฝึกอบรมบางหลักสูตรมีค่าใช้จ่ายสูงและใช้เวลาการอบรมจำนวนหลายวันทำให้ไม่สามารถส่งบุคลากรเข้าร่วมได
 - เทศบาลเมืองสามชายฝั่ง จัดกิจกรรม/โครงการอยู่เสมอ ทำให้บุคลากรไม่สามารถเข้าร่วมอบรม/สัมมนา พัฒนาความรู้ได้ในหลายหลักสูตร
 - ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

ความต้องการของประชาชนที่มีต่อองค์กร

ก. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ชุดลอกคลอง, สร้างสะพาน, วางท่อระบายน้ำ, ก่อสร้างถนน คสส.
๒. ปรับปรุง ซ่อมแซมถนนภายในหมู่บ้าน
๓. ขยายหรือติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้เพิ่มมากขึ้น
๔. ให้มีโทรศัพท์สาธารณะเพียงพอทุกหมู่บ้าน

ข. ด้านเศรษฐกิจ

๑. จัดให้มีการฝึกอบรมอาชีพเพื่อสร้างอาชีพเสริมและเพิ่มรายได้ให้แก่ครอบครัว
๒. ให้ความรู้การดำเนินชีวิต ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และสนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
๓. สนับสนุนพันธุ์พืช และให้ความรู้เทคโนโลยีทางการเกษตรที่ทันสมัย

ค. ด้านสังคม

๑. จัดการแข่งขันกีฬาเยาวชนต้านยาเสพติด
๒. จัดสวัสดิการ เบี้ยยังชีพแก่คนชราที่ยากจน คนพิการอย่างทั่วถึง
๓. จัดให้มีระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยภายในหมู่บ้าน

ง. ด้านการเมือง การบริหารและการจัดการของเทศบาล

๑. จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
๒. ติดตั้งบอร์ด ประชาสัมพันธ์ เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึงทุกหมู่บ้าน
๓. ให้มีการประชาคมหมู่บ้านและตำบลเป็นประจำ
๔. ต่อเติมสำนักงานให้เหมาะสมแก่การรับบริการ
๕. จัดซื้ออрудดับเพลิง รถเก็บขยะเพื่อบริการประชาชน

จ. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. จัดให้มีและปรับปรุงที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
๒. จัดให้มีศูนย์ข้อมูล หอสมุดชุมชน
๓. ให้ความรู้การศึกษา

ฉ. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. จัดให้มีการบำบัดน้ำเสีย การรักษาคุณภาพของน้ำก่อนปล่อยลงสู่แหล่งน้ำ
๒. ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้การอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ
๓. นำเทคโนโลยีนาโนชีวภาพมาใช้ในการบำบัดน้ำเสีย
๔. การรักษาความสะอาดและการกำจัดขยะมูลฝอย

ช. ด้านแหล่งน้ำ

๑. ชุดลอกคลองที่ตื้นเขินและกำจัดวัชพืช
๒. จัดให้มีการก่อสร้างประปาหรือขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
๓. จัดทำระบบประปาผิดนิ

ช. ด้านสาธารณสุขและอนามัย

๑. จัดหาเครื่องมือหรือเวชภัณฑ์ที่ใช้ในการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ เช่น เครื่องฉีดพ่นกำจัดยุงลาย
๒. ให้ความรู้แก่ประชาชนในด้านการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ เช่น โรคไข้เลือดออก วัณโรค ฯลฯ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรและกลยุทธ์/แผนงาน

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	กลยุทธ์/แผนงาน
<p>๑. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้ และพัฒนาบุคลากร</p> <p>(๑) แนวทางส่งเสริมข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ให้ได้รับการพัฒนาส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม</p> <p>(๒) แนวทางการสอนงานให้กับข้าราชการ และ พนักงานจ้างที่บรรจุใหม่</p> <p>(๓) แนวทางให้คำปรึกษา/แนะนำจากผู้บังคับบัญชา สู่ผู้ใต้บังคับบัญชา</p>	<p>๑. ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลเมือง สามครายเพือก</p> <p>๒. พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมบุคลากร</p> <p>๓. ประชุมผู้บริหารและพนักงานประจำเดือน</p>
<p>๒. ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม</p> <p>(๑) แนวทางส่งเสริมข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ให้ได้รับการอบรม / สัมมนาเสริมสร้าง ความรู้ความสามารถ</p>	<p>๑. จัดฝึกอบรมโดยเทศบาลเมืองสามครายเพือก</p> <p>๒. ส่งฝึกอบรม/สัมมนาเพิ่มความรู้และทักษะเฉพาะ ของงานในแต่ละตำแหน่ง จัดโดยสถาบันพัฒนา บุคลากร , ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น</p>

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาข้าราชการการเมืองฝ่ายสภากองถิน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	กลยุทธ์/แผนงาน
<p>๑. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้ และพัฒนาบุคลากร</p> <p>(๑) แนวทางส่งเสริมข้าราชการการเมืองฝ่ายสภากองถินให้ได้รับการพัฒนาส่งเสริมด้านคุณธรรม / จริยธรรม</p> <p>(๒) แนวทางการสอนงานให้กับสมาชิกสภาเทศบาล ที่ได้รับการเลือกตั้งใหม่โดยถ่ายทอด สมาชิกสภา เทศบาลที่มีประสบการณ์</p>	<p>๑. ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพของ สมาชิกสภา เทศบาลสามครายเพือก</p> <p>๒. พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสมาชิกสภาเทศบาล</p>
<p>๒. ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม</p> <p>(๑) แนวทางส่งเสริมข้าราชการการเมืองฝ่ายสภากองถินให้ได้รับการอบรม / สัมมนาเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ</p>	<p>๑. จัดฝึกอบรมโดยเทศบาลเมืองสามครายเพือก</p> <p>๒. ส่งฝึกอบรม/สัมมนาเพิ่มความรู้และทักษะแต่ละ ตำแหน่ง จัดโดยสถาบันพัฒนาบุคลากร , ส่วน ราชการ หรือหน่วยงานอื่น</p>

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาข้าราชการการเมืองฝ่ายบริหาร

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	กลยุทธ์/แผนงาน
<u>๑. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้ และพัฒนาบุคลากร</u> (๑) แนวทางส่งเสริมข้าราชการการเมืองฝ่ายบริหาร ให้ได้รับการพัฒนาส่งเสริมด้านคุณธรรม /จริยธรรม	๑. ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพของคณะผู้บริหาร เทศบาลเมืองสามชายฝีอก ๒. พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมคณะผู้บริหารเทศบาล เมืองสามชายฝีอก
<u>๒. ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม</u> (๑) แนวทางส่งเสริมข้าราชการการเมืองฝ่ายบริหาร ให้ได้รับการอบรม / สัมมนาเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ	๑. จัดฝึกอบรมโดยเทศบาลเมืองสามชายฝีอก ๒. ส่งฝึกอบรม/สัมมนาเพิ่มความรู้และทักษะตาม ตำแหน่ง จัดโดยสถาบันพัฒนาบุคลากร , ส่วน ราชการ หรือหน่วยงานอื่น

ขอบเขตและวิธีการพัฒนาบุคลากร

วิธีการพัฒนาบุคลากรเทศบาลเมืองสามชายฝีอก

วิธีการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาลเมืองสามชายฝีอก พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลเมืองสามชายฝีอก จะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการ ร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการ หนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เช่นพนักงาน เทศบาลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยเทศบาลเมืองสามชายฝีอก หรือคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดนครปฐม สำนักงานห้องถินจังหวัดนครปฐม หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรห้องถิน กรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิน หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๓. การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและ เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดนครปฐม หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชาเมื่อน้ำที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชาเมื่อน้ำที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมคณะผู้บริหารกับพนักงาน อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

รายงานผลการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

- ๑๐ -

ที่	โครงการ/กลักสูตร การพัฒนา	หลักการและเหตุ อัจฉริยภาพ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา	การติดตาม/ ประเมินผล
๑.	ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนา ศักยภาพบุคลากร ห้องเรียนแบบบล็อก สร้างความมืออาชีวะ	พัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ และการสอน	เพื่อรับทราบปัญหา และ ยกเว้นสิ่งใดๆ ไม่ว่าจะด้วยสาเหตุใดๆ ก็ตามที่เป็นปัจจัยบั่นบัดดี้ ของครุกร แต่ละพื้นที่ทางการศึกษาในประเทศไทย ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร สมาชิกสภา และหน่วย ทาง	อบรม แล้ว ศึกษาดูงาน	๓๐๐,๐๐๐	ต.ค. ๑๒ ถึง ก.ย. ๒๖	พัฒนาบุคลากร แบบที่กำหนด และเป้าหมาย
๒.	ประเมินทักษะความรู้ และความต้องการของศึกษาฯ ศูนย์ฯ สำหรับครุกรและ ครุยศรรษณ์ เพื่อพัฒนา การปฏิบัติงาน	พัฒนาบุคลากรของศึกษาฯ ให้มีความสามารถในการสอน ด้วยเครื่องมือที่มีอยู่ในห้อง ศูนย์ฯ จริงๆ จึงสามารถขอ ความพูดจาและสามารถสอน และบุคลากรทางศึกษาฯ และบุคลากรทางศึกษาฯ	เพื่อพัฒนาและเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรมของ ครุพูดจาและสามารถสอน และบุคลากรทางศึกษาฯ	ผู้บริหาร สมาชิกสภา และหน่วย ทาง	อบรม	๑๐,๐๐๐	ต.ค. ๑๒ ถึง ก.ย. ๒๖	พัฒนาบุคลากร แบบที่กำหนด และเป้าหมาย
๓.	ประชุมบูรณาการ ผู้บริหารและหน้างาน ในการปฏิบัติงาน	พัฒนาในสังกัดได้รับทราบ นโยบาย ซึ่งสถาบันในกรุง ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	เพื่อซึ้งชื่อและทราบไปต่อไป ในรอบเดือนที่ผ่านมาและ รับทราบแนวทางการ ปฏิบัติงานที่ถูกต้อง	ผู้อำนวยการ และหน่วย ทาง	ประชุม	-	ต.ค. ๑๒ ถึง ก.ย. ๒๖	ติดตามการ ปฏิบัติงานข้อ ร้องเรียนจาก ที่ประชุม
๔.	สำรวจค่าครุภัณฑ์คงเหลือ รับการอนุมัติ/สัมภาษณ์ พัฒนาค่าใช้จ่ายทั้งหมด ตามหน้างานที่จัดโดย หน่วยงานภายในประเทศ	เพิ่มพูนความรู้ทางการ บริหาร	เพื่อพัฒนาความรู้ทักษะ [*] การบริหารงานหน้าที่ เพิ่มเติมภารกิจการ	ผู้อำนวยการ และหน่วย ทาง	อบรม/สัมมนา ร้อยละ ๙๐ ของบุคลากร	๑๕๐,๐๐๐	ต.ค. ๑๒ ถึง ก.ย. ๒๖	พัฒนาบุคลากร แบบที่กำหนด และเป้าหมาย

ที่	โครงการ/ห้องศูนย์ การพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ค่า)	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินงาน	การติดตาม/ ประเมินผล
๕.	อบรมหลักสูตร นักบริหารงานเทศบาล	ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร งานเทศบาล ให้มีความรู้ด้าน ^๑ ต่อรองเบื้องต้น กฎหมายซึ่งอุด การในการบริหารงานพื้นฐาน ^๒ ปัจจุบัน	เพื่อเสริมสร้างศักยภาพ ระบบ ภยุทมายใน การ บริหารงานท้องถิ่น	๓ (รองปลัด เทศบาล)	ฝึกอบรม	๓๐,๗๐๐	๗.๑. ๖๒ ถึง ก.ย. ๖๓	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด
๖.	อบรมหลักสูตร นักบริหารงานท้องบ นปัจจุบัน	ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร งานท้องบ ให้มีความรู้ด้าน ^๑ ระบบ ภยุทมายซึ่งสังกัด ในปัจจุบัน	เพื่อเสริมสร้างศักยภาพ ระบบ ภยุทมายใน การ บริหารงานท้องถิ่น	๓	ฝึกอบรม	๓๐,๗๐๐	๗.๑. ๖๒ ถึง ก.ย. ๖๓	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด
๗.	อบรมหลักสูตร นักบริหารงานการศึกษา	ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร งานครุภัณฑ์ ให้มีความรู้ด้าน ^๑ ต่อรองเบื้องต้น กฎหมายซึ่งสังกัด การในปัจจุบัน	เพื่อเสริมสร้างศักยภาพ ระบบ ภยุทมายใน การ บริหารงานท้องถิ่น	๓	ฝึกอบรม	๓๐,๗๐๐	๗.๑. ๖๒ ถึง ก.ย. ๖๓	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด
๘.	อบรมหลักสูตร นักบริหารงานท้องบ นปัจจุบัน	ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร งานท้องบ ให้มีความรู้ด้าน ^๑ ระบบ ภยุทมายซึ่งสังกัด ในปัจจุบัน	เพื่อเสริมสร้างศักยภาพ ระบบ ภยุทมายใน การ บริหารงานท้องถิ่น	๓	ฝึกอบรม	๓๐,๗๐๐	๗.๑. ๖๒ ถึง ก.ย. ๖๓	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด
๙.	อบรมหลักสูตร นักบริหารงานท้องบ นปัจจุบัน	ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร งานครุภัณฑ์ ให้มีความรู้ด้าน ^๑ ต่อรองเบื้องต้น กฎหมายซึ่งสังกัด การในปัจจุบัน	เพื่อเสริมสร้างศักยภาพ ระบบ ภยุทมายใน การ บริหารงานท้องถิ่น	๓	ฝึกอบรม	๓๐,๗๐๐	๗.๑. ๖๒ ถึง ก.ย. ๖๓	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด

ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินงาน	การติดตาม/ ประเมินผล
๓๐.	อบรมหลักสูตร เจ้าหน้าที่ประเมิน ตำแหน่งวิชาการ	ส่งเสริมการพัฒนาให้มี ความรู้ทันต่อระเบียบ กฎหมายซึ่งออกสั่งการใน ปัจจุบัน	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ระเบียบ กฎหมายในการ บริหารงานท้องถิ่น	๕๙	ฝึกอบรม	๑๕๐,๐๐๐	๗.๑. ๖๒ ถึง ก.ย. ๖๓	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด
๓๑.	อบรมหลักสูตร เจ้าหน้าที่ประเมิน ตำแหน่งทั่วไป	ส่งเสริมการพัฒนาให้มี ความรู้ทันต่อระเบียบ กฎหมายซึ่งออกสั่งการใน ปัจจุบัน	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ระเบียบ กฎหมายในการ บริหารงานท้องถิ่น	๓๙	ฝึกอบรม	๑๓๐,๐๐๐	๗.๑. ๖๒ ถึง ก.ย. ๖๓	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด
๓๒.	อบรมหลักสูตรตามวิชา สภานาทศบด	ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร งานทั่วไป ให้มีความรู้ทั้ง ต่อระเบียบ กฎหมายข้อสั่ง การในปัจจุบัน	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทัศนคติ และค่านิยมให้ บทบาทหน้าที่ของส่วนราชการ สภานาทศบด	ไม่น้อยกว่า ๖๐,๐๐๐	ฝึกอบรม ร้อยละ ๗๐ ของส่วนราชการ เทศบาล	๖๐,๐๐๐	๗.๑. ๖๒ ถึง ก.ย. ๖๓	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด

หลักสูตรการพัฒนา

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

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

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลเมืองสามค่ายเพื่อก ได้วางแผนจัดสรรงบประมาณ ตามแผนพัฒนาสามปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) และข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ หมวดค่าตอบแทน ใช้สอย และวัสดุ โดยแยกตามแผนงาน ดังนี้

๑. แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป

ค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวนี้องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ

- (๑) โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรห้องถัง เทศบาลเมืองสามค่ายเพื่อก งบประมาณ ๓๐๐,๐๐๐ บาท
- (๒) โครงการอบรมเพิ่มทักษะความรู้และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน งบประมาณ ๑๐,๐๐๐ บาท
- (๓) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก ค่าลงทะเบียนต่างฯ เป็นต้น ของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานและลูกจ้าง งบประมาณ ๑๐๐,๐๐๐ บาท

๒. แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานคลัง

ค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวนี้องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ

- (๑) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักรของพนักงาน และลูกจ้าง เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก ค่าลงทะเบียนต่างฯ เป็นต้น งบประมาณ ๕๐,๐๐๐ บาท

๓. แผนงานการรักษาความสงบภายใน งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย

ค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวนี้องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ

- (๑) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักรของพนักงาน และลูกจ้าง เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก ค่าลงทะเบียนต่างฯ เป็นต้น งบประมาณ ๑๐,๐๐๐ บาท

๔. แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา

ค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัตรราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ

- (๑) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักรของพนักงาน
และลูกจ้าง เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก ค่าลงทะเบียนต่างๆ เป็นต้น
งบประมาณ ๒๐,๐๐๐ บาท

๕. แผนงานสาธารณสุข งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข

ค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัตรราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ

- (๑) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักรของพนักงาน
และลูกจ้าง เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก ค่าลงทะเบียนต่างๆ เป็นต้น
งบประมาณ ๑๐,๐๐๐ บาท

๖. แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน

ค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัตรราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ

- (๑) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักรของพนักงาน
และลูกจ้าง เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก ค่าลงทะเบียนต่างๆ เป็นต้น
งบประมาณ ๑๐,๐๐๐ บาท

๗. แผนงานการพานิชย์ งานกิจการประจำ

ค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัตรราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ

- (๑) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักรของพนักงาน
และลูกจ้าง เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก ค่าลงทะเบียนต่างๆ เป็นต้น
งบประมาณ ๑๐,๐๐๐ บาท

การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้
ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผล ดังนี้

(๑) การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อนและหลัง เพื่อติดตามประเมินผลการพัฒนา

(๒) การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาของ
ผู้เข้ารับการพัฒนา

