

# ส่วนที่ ๑

## บทนำ

ทรัพยากรบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ ของเทศบาลตำบล แหล่มฟ้าผ่า ให้บรรลุเป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ ศักยภาพของบุคลากรจึงเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร บุคลากรที่มีความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เทศบาลตำบลแลหล่มฟ้าผ่า มีความเจริญก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์ จึงเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

เทศบาลตำบลแลหล่มฟ้าผ่า ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ มีความสามารถ รักองค์กร และเป็นนักพัฒนา รวมทั้งสร้างเสริมทักษะและประสบการณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเสริมสร้างทักษะการใช้ภาษาอังกฤษของบุคลากร เพื่อให้พร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียน รวมทั้งสร้างและพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้และความคิดทันสมัย มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ภาวะผู้นำ และความสามารถในการบริหารจัดการ รวมทั้งมีคุณธรรมจริยธรรม มุ่งมั่น และมีจิตสำนึกที่ดี ส่งเสริมระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และกิจกรรมเฉลิมพระเกียรติตามโอกาสและความพร้อมโดยดำเนินการคู่ขนานกับการสร้างกระบวนการปลูกจิตสำนึกแก่ประชาชน เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นรูปธรรมชัดเจน และสามารถดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ เทศบาลตำบลแลหล่มฟ้าผ่า จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลขึ้น ภายใต้กรอบประเด็นยุทธศาสตร์ในแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) โดยคำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และนโยบายของผู้บริหาร ข้อมูลบุคลากร สมรรถนะบุคลากร การเข้าสู่ประชาคม และการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

### ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรปราการ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ หมวด ๑๔ กิจกรรมอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ เรื่องการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๘๘-๓๒๖ กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกลหรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนา



เพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

๑.๒ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรปราการ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๑๔ กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เรื่อง การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๙๙ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบอัตรากำลังของเทศบาล นั้น

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่าจึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขึ้น โดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ

๒.๒ เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาวิชาชีพ

๒.๓ เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น



### ๓. เป้าหมายการพัฒนา

เทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า กำหนดเป้าหมายการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรที่เทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่ากำหนด หลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นส่วนราชการ หรือหน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้นภายในระยะแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ลำดับที่	ตำแหน่ง	หน่วยงานที่ดำเนินการ	เป้าหมายการเข้ารับการพัฒนา	หมายเหตุ
๑.	สายงานผู้บริหาร	- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น - เทศบาลดำเนินการเอง - ส่วนราชการ/หน่วยงานต่าง ๆ	อย่างน้อย ๑ หลักสูตร	
๒.	สายงานผู้ปฏิบัติ	- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น - เทศบาลดำเนินการเอง - ส่วนราชการ/หน่วยงานต่าง ๆ	อย่างน้อย ๑ หลักสูตร	
๓.	ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น - เทศบาลดำเนินการเอง - ส่วนราชการ/หน่วยงานต่าง ๆ	อย่างน้อย ๑ หลักสูตร	



## ส่วนที่ ๒

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า

#### วิสัยทัศน์ (Vision)

มุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม เต็มใจให้บริการ

#### พันธกิจ (Mission)

๑. การพัฒนาพนักงานเทศบาลให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน
๒. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
๓. การเสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร
๔. การเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน เพื่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขของบุคลากร

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาล

๑. การพัฒนาพนักงานเทศบาลให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน
๒. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
๓. การเสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร
๔. การเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน เพื่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขของบุคลากร

#### กลยุทธ์การพัฒนา

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาพนักงานเทศบาลให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน
- กลยุทธ์ ๑.๑ พัฒนาพนักงานเทศบาลในด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
- ๑.๒ พัฒนาความรู้บุคลากรด้าน IT
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- กลยุทธ์ ๒.๑ สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร
- กลยุทธ์ ๓.๑ เสริมสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม
- ๓.๒ เสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขของบุคลากร
- กลยุทธ์ ๔.๑ พัฒนาส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
- ๔.๒ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และบรรยากาศที่สนับสนุนให้บุคลากรมีความสุข ฟังพอใจ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน



## การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน – ภายนอก

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
<ol style="list-style-type: none"><li>บุคลากรมีความตื่นตัวและต้องการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานในด้านต่าง ๆ</li><li>มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร</li><li>การปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานมีความใกล้ชิดเป็นกันเอง</li><li>ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัยและสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li><li>บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน</li><li>มีการประชุมวางแผนการดำเนินงานระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ</li><li>ผู้บริหารมีความเข้าใจความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของเทศบาล</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>การประเมินผลการปฏิบัติราชการต่อบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำ หรือมีศักยภาพน้อยยังไม่จริงจัง</li><li>เทศบาลขาดการติดตามประเมินผลด้านกำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</li><li>บุคลากรขาดการเรียนรู้ ความคิดริเริ่ม และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ</li><li>การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมทุกระดับ</li><li>บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ</li><li>เทศบาลไม่มีระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น</li></ol>
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<ol style="list-style-type: none"><li>นโยบายรัฐบาลส่งเสริมสนับสนุนให้พัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมากขึ้น</li><li>ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถสื่อสารและทำความเข้าใจกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li><li>การปรับบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้บุคลากรต้องมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น</li><li>การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่น ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ</li><li>การปฏิรูประบบราชการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหารทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>ส่วนราชการต่าง ๆ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันทำให้ศักยภาพของบุคลากรไม่เท่าเทียมกันยากแก่การทำงานร่วมกัน</li><li>การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจสังคมการเมืองที่รวดเร็วทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง</li><li>ระบบบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันระหว่างท้องถิ่นและส่วนภูมิภาคเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน</li><li>กฎหมายหลายฉบับล้าสมัยไม่เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่</li><li>การเมืองเข้ามาแทรกแซงการบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนระดับการย้ายบุคลากรทุกระดับ ทำให้การวางอัตรากำลังไม่เหมาะสมกับภารกิจ</li></ol>



## ส่วนที่ ๓

### ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล

คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า เห็นสมควรให้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในมิติต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑) การกำหนดหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนา พนักงานเทศบาล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๒) บุคลากรของเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถใน หลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้งหรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ดังนี้

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

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร / ให้เทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือ ดำเนินการร่วมกับ กทจ. จังหวัดสมุทรปราการ หรือ หน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลาย วิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ดังนี้

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

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา เทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า ต้องจัดสรร งบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอนโดยคำนึงถึงความ ประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล



## ส่วนที่ ๔

### ขั้นตอนการดำเนินงาน

#### ๑. การเตรียมการและการวางแผน

- ๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- ๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
- ๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรม จริยธรรม

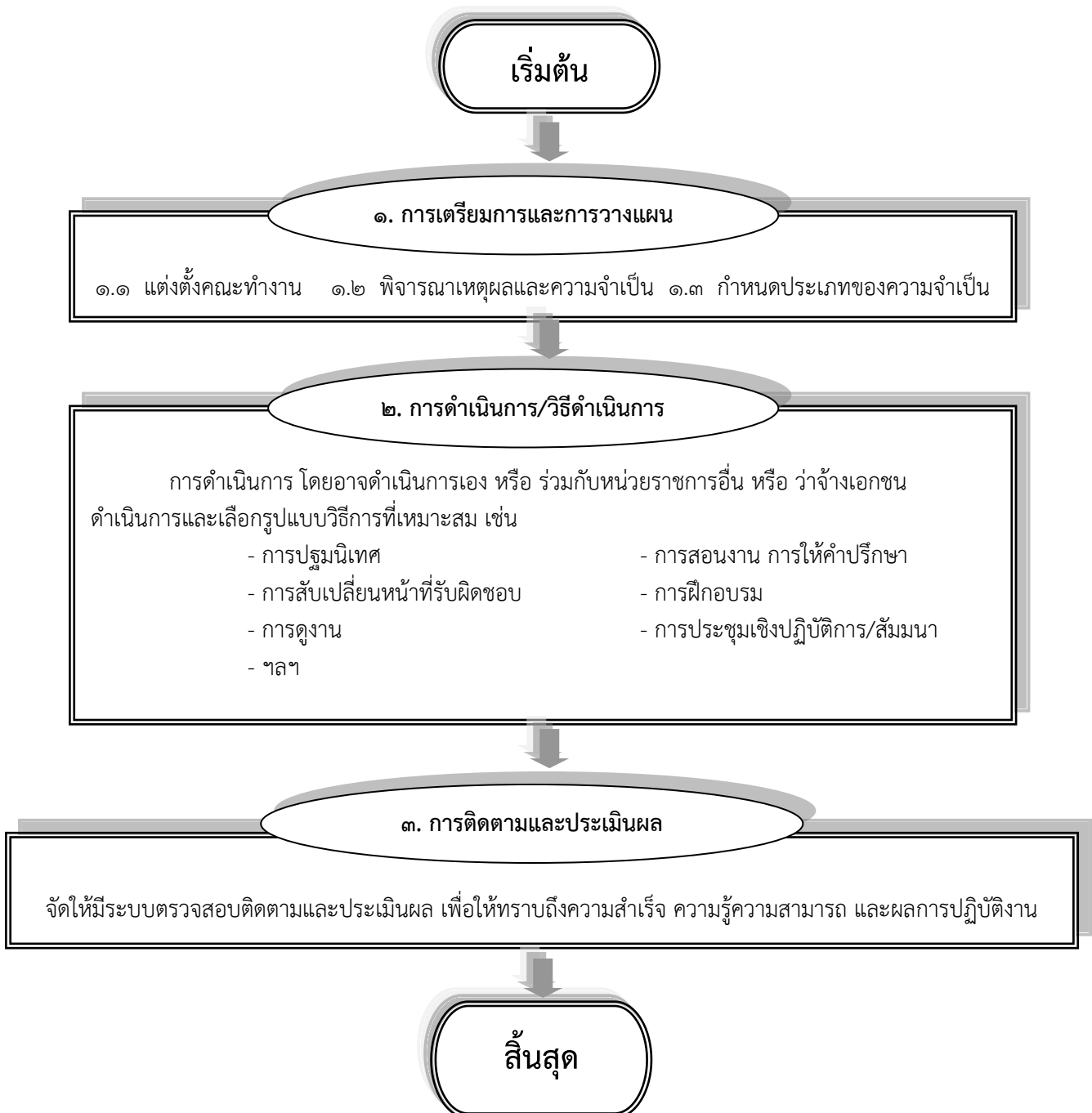
#### ๒. การดำเนินการพัฒนา

- ๑) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา จากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำ ข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและ การสัมมนา เป็นต้น
- ๒) วิธีพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเอง หรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ ความชำนาญ เฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ



รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีดังนี้

## แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาพนักงานเทศบาล







## ส่วนที่ ๕

### แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับทั้ง คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพ ทั้งทางด้านการศึกษา หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งการบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

#### ๑. ข้อมูลบุคลากร

เทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร จำนวน ๑๗๖ คน ซึ่งจำแนกได้ ดังนี้

#### ๑) คณะผู้บริหารเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า ประกอบด้วย

๑. นายกเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า
๒. รองนายกเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า ๒ ท่าน
๓. เลขานุการนายกเทศมนตรีตำบลแหลมฟ้าผ่า
๔. ที่ปรึกษานายกเทศมนตรีตำบลแหลมฟ้าผ่า

#### ๒) สภาเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า ประกอบด้วย

๑. ประธานสภาเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า
๒. รองประธานสภาเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า
๓. เลขานุการสภาเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า
๔. สมาชิกสภาเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า ๑๐ ท่าน

#### ๓) พนักงานเทศบาล ดังนี้

##### ๓.๑) สายงานผู้บริหาร ประกอบด้วย

- |  |                |
|--|----------------|
| ๑. นักบริหารงานท้องถิ่น                | จำนวน ๒ อัตรา  |
| ๒. นักบริหารงานทั่วไป                  | จำนวน ๑๐ อัตรา |
| ๓. นักบริหารงานการคลัง                 | จำนวน ๔ อัตรา  |
| ๔. นักบริหารงานช่าง                    | จำนวน ๔ อัตรา  |
| ๕. นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | จำนวน ๒ อัตรา  |
| ๖. นักบริหารงานการศึกษา                | จำนวน ๒ อัตรา  |
| ๗. นักบริหารงานสวัสดิการสังคม          | จำนวน ๓ อัตรา  |

**๓.๒) สายงานผู้ปฏิบัติ ประกอบด้วย**

๑. นักจัดการงานทั่วไป	จำนวน ๓	อัตรา
๒. นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	จำนวน ๑	อัตรา
๓. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จำนวน ๑	อัตรา
๔. นักวิชาการเงินและบัญชี	จำนวน ๑	อัตรา
๕. นักวิชาการพัสดุ	จำนวน ๑	อัตรา
๖. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน ๑	อัตรา
๗. นายช่างเขียนแบบ	จำนวน ๑	อัตรา
๘. นายช่างผังเมือง	จำนวน ๑	อัตรา
๙. นายช่างโยธา	จำนวน ๑	อัตรา
๑๐. นักวิชาการสาธารณสุข	จำนวน ๑	อัตรา
๑๑. พยาบาลวิชาชีพ	จำนวน ๑	อัตรา
๑๒. เจ้าพนักงานสาธารณสุข	จำนวน ๑	อัตรา
๑๓. เจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑	อัตรา
๑๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	จำนวน ๑	อัตรา
๑๕. นักประชาสัมพันธ์	จำนวน ๑	อัตรา
๑๖. นิติกร	จำนวน ๑	อัตรา
๑๗. นักพัฒนาชุมชน	จำนวน ๑	อัตรา
๑๘. ครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๒	อัตรา

**๓.๓) ลูกจ้างประจำ ประกอบด้วย**

๑. นักการ	จำนวน ๑	อัตรา
๒. ภารโรง	จำนวน ๑	อัตรา
๓. พนักงานวิทยุ	จำนวน ๑	อัตรา
๔. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๒	อัตรา
๕. เจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑	อัตรา
๖. ผู้ช่วยช่าง	จำนวน ๑	อัตรา

**๓.๔) พนักงานจ้างตามภารกิจ****ประเภทผู้มีคุณวุฒิ ประกอบด้วย**

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๘	อัตรา
๒. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	จำนวน ๒	อัตรา
๓. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	จำนวน ๑	อัตรา



๔. ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	จำนวน ๒	อัตรา
๕. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่เทศกิจ	จำนวน ๑	อัตรา
๖. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	จำนวน ๓	อัตรา
๗. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน ๑	อัตรา
๘. ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	จำนวน ๑	อัตรา
๙. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	จำนวน ๑	อัตรา
๑๐. ผู้ช่วยนักสันตนาการ	จำนวน ๑	อัตรา
๑๔. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	จำนวน ๑	อัตรา

#### ประเภทผู้มีทักษะ ประกอบด้วย

๑. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๑๑	อัตรา
๒. พนักงานดับเพลิง	จำนวน ๗	อัตรา
๓. คนงานตักแต่งสวน	จำนวน ๑	อัตรา
๔. คนงานประจํารถขยะ	จำนวน ๓	อัตรา
๕. ผู้ดูแลเด็กเล็ก	จำนวน ๓	อัตรา

#### ๓.๕) พนักงานจ้างทั่วไป ประกอบด้วย

๑. คนงานทั่วไป	จำนวน ๔๔	อัตรา
๒. นักการ	จำนวน ๑	อัตรา
๓. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๓	อัตรา
๔. พนักงานดับเพลิง	จำนวน ๔	อัตรา
๕. คนงานตักแต่งสวน	จำนวน ๑	อัตรา
๖. คนงานประจํารถขยะ	จำนวน ๔	อัตรา



## **๒. งบประมาณ**

งบประมาณ ใช้งบประมาณของเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า อำเภอสรรคบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี ปรากฏในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ดังนี้

### **สำนักปลัดเทศบาล**

๑) แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการและศึกษาดูงานของผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล และพนักงานเทศบาล ตั้งไว้ ๑๐๐,๐๐๐.- บาท

๒) แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลและสมาชิกสภาเทศบาล ตั้งไว้ ๔๕๐,๐๐๐.- บาท

### **กองวิชาการและแผนงาน**

๑) แผนงานบริหารงานทั่วไป งานวางแผนสถิติและวิชาการ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองวิชาการ ตั้งไว้ ๑๐๐,๐๐๐.- บาท

### **กองคลัง**

๑) แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานคลัง งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง ตั้งไว้ ๑๐๐,๐๐๐.- บาท

### **กองการศึกษา**

๑) แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองการศึกษา ตั้งไว้ ๕๐,๐๐๐.- บาท

### **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**

๑) แผนงานสาธารณสุข งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอยรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ตั้งไว้ ๕๐,๐๐๐.- บาท

### **กองช่าง**

๑) แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอยรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่าง ตั้งไว้ ๕๐,๐๐๐.- บาท



### กองสวัสดิการสังคม

๑) แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสร้างความเข้มแข็งของชุมชน งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอยรายจ่ายเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองสวัสดิการสังคม ตั้งไว้ ๕๐,๐๐๐.- บาท

## ส่วนที่ ๖

### การติดตามและประเมินผล

เทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า ได้กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาลโดยแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล ดังนี้

- ๑) ปลัดเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า เป็นประธานกรรมการ
- ๒) หัวหน้าส่วนราชการทุกคน เป็นกรรมการ
- ๓) เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ

โดยให้มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่าเป็นประจำทุกปี และสรุปรายงานผลและข้อเสนอแนะในการติดตามประเมินผลให้นายกเทศมนตรีตำบลแหลมฟ้าผ่ารับทราบเพื่อพิจารณา

นอกจากการติดตามและประเมินผลในรูปคณะกรรมการแล้ว ในการที่มีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้ผู้ค้ำบัญชีฯหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนาความรู้ในแต่ละครั้งเป็น ๒ ระยะ คือ

- ๑) ระยะก่อนการดำเนินการ โดยการประเมินจากการใช้แบบทดสอบเพื่อวัดความรู้ความเข้าใจก่อนได้รับการพัฒนาความรู้
- ๒) ระยะหลังการดำเนินการ โดยการประเมินจากการใช้แบบทดสอบชุดเดิมเพื่อวัดความรู้ความเข้าใจหลังจากได้เข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ แล้วนำมาเปรียบเทียบผลคะแนนที่ได้ว่ามีผลคะแนนแตกต่างจากก่อนและหลังอย่างไร

การฝึกอบรมทุกครั้งจะต้องมีการประเมินผล เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาทำการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

๑. การให้มีการประเมินผลการฝึกอบรมในกรณีเทศบาลจัดฝึกอบรมเองทุกครั้ง
๒. การให้มีการบันทึกผลการฝึกอบรมทุกครั้ง และนำข้อมูลไปใช้พิจารณาในการปรับตำแหน่งหรือการปรับ เปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากรของเทศบาล
๓. ให้มีการรายงานและบันทึกผลที่ได้ในกรณีที่ได้มีการส่งบุคลากรไปฝึกอบรมภายนอกองค์กร