

# แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



ของ

สำนักงานเทศบาลตำบลควนเสาธง

# คำนำ

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการ ให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ

สำนักงานเทศบาลตำบลควนเสาธง จึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงสามพัน ตามแนวทาง “ การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล ” หรือ HR Scorecard โดยดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
๕. การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

\*\*\*\*\*

## ส่วนที่ ๑

### ข้อมูลทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

#### ๑. ด้านกายภาพ

##### ๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือตำบล

ลักษณะที่ตั้งของเทศบาลตำบลควนเสาธง มีพื้นที่ประมาณ ๕๓.๖๙ ตารางกิโลเมตร ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ ๘ ตำบลแม่ขี อำเภอดงหลวง จังหวัดพัทลุง โดยมีอาณาเขตติดกับพื้นที่ตำบลต่าง ๆ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อบ้านโคกสัก อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง

ทิศตะวันออก ติดต่อบ้านบ่อน อำเภอบ้านบ่อน จังหวัดพัทลุง

ทิศตะวันตก ติดต่อบ้านดงหลวง อำเภอดงหลวง จังหวัดพัทลุง

ทิศใต้ ติดต่อบ้านคลองใหญ่ อำเภอดงหลวง จังหวัดพัทลุง

##### ๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

ทางทิศตะวันตกเป็นภูเขาสูงมีความสลับซับซ้อนลาดต่ำลงมาทางทิศตะวันออกซึ่งเป็นพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราบเหมาะสำหรับการเกษตรและเป็นที่อยู่อาศัย

##### ๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

โดยทั่วไปอุณหภูมิเฉลี่ยสูงสุด ๒๗ – ๓๕ องศาเซลเซียส แบ่งเป็น ๒ ฤดูกาล คือ ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ – เดือนกรกฎาคม และฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือนสิงหาคม – เดือนมกราคม

##### ๑.๔ ลักษณะของดิน

ลักษณะพื้นที่เป็นภูเขาสูง มีความสลับซับซ้อนและลาดต่ำลงมา เป็นพื้นที่ราบหรือลูกเนิน สภาพพื้นที่ส่วนมากเป็นดินร่วนปนทราย ปฏิกิริยาของดินเป็นกรดอ่อนๆ จึงเหมาะสมที่จะทำการปลูกข้าว ยางพารา และผลไม้

##### ๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

แหล่งน้ำธรรมชาติที่สำคัญของตำบลแม่ขี เป็นลำคลองลำห้วยที่กระจายอยู่ทั่วไปโดยมีการทำฝายทำนบกั้นน้ำเอาไว้เพื่อทำการเกษตร แต่เมื่อถึงฤดูแล้งลำคลองและลำห้วยต่างๆ มีน้ำเหลือน้อย ในบางพื้นที่จึงมีน้ำไม่เพียงพอต่อการทำการเกษตร แหล่งน้ำสำคัญ ได้แก่ คลองसानแดง คลองปลักปอม คลองท่าเขียด คลองนะห้วยพงค์ หนองไม้แก่น ห้วยมุด

##### ๑.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้

ในพื้นที่ส่วนมากเป็นเขตป่าสงวนและเขตปฏิรูปที่ดินเพื่อการเกษตร มีป่าไม้สำคัญเป็นจำนวนมาก ได้แก่ ป่าสงวนแห่งชาติ : ป่าควนเสาธง ป่าควนนายหวัด ป่าควนนายสุก ป่าควนโนราห์

#### ๒. ด้านการเมืองการปกครอง

##### ๒.๑ เขตการปกครอง

เทศบาลตำบลควนเสาธงประกอบด้วยจำนวนหมู่บ้าน ๑๑ หมู่บ้าน โดยจำนวนหมู่บ้านในเขต เทศบาลเต็มหมู่บ้าน จำนวน ๘ หมู่บ้าน ได้แก่ ๒,๓,๔,๕,๘,๙,๑๐,๑๑ จำนวนหมู่บ้านในเขตเทศบาล บางส่วน จำนวน ๓ หมู่บ้าน ได้แก่ ๑,๖,๗

## ๒.๒ การเลือกตั้ง

การเลือกตั้งผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาลตำบลควนเสาชอง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน มีจำนวน ๑๑ หมู่บ้าน หากมีการเลือกตั้งในครั้งหน้า จะมี ผู้บริหาร ท้องถิ่น (นายกเทศมนตรี) จำนวน ๑ คน จะมีการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลแบ่งเป็นเขตการเลือกตั้งจำนวน ๒ เขตการเลือกตั้ง มีสมาชิกสภาเทศบาล เขตละ ๖ คน รวมเป็น ๑๒ คน

### ๓. ประชากร

#### ๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

ประชากรทั้งสิ้นจำนวน ๗,๔๕๖ คน แยกเป็นชาย ๓,๗๑๒ คน หญิง ๓,๗๔๔ คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย ๑๓๘.๘๗ คนต่อตารางกิโลเมตร (ข้อมูล ณ เดือนตุลาคม ๒๕๕๙)

#### ๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร

ประชากรส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงาน ๒๙ – ๕๙ ปี

### ๔. สภาพทางสังคม

#### ๔.๑ การศึกษา

โรงเรียนประถมศึกษา ๓ แห่ง ได้แก่

๑. โรงเรียนบ้านด่านโลด จำนวนนักเรียนประมาณ ๘๑ คน
๒. โรงเรียนร่มโพธิ์ไทร จำนวนนักเรียนประมาณ ๑๙๘ คน
๓. โรงเรียนบ้านปลักปอม จำนวนนักเรียนประมาณ ๘๒ คน

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน ๓ แห่ง ได้แก่

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งเหียง จำนวนนักเรียนประมาณ ๒๐ คน
๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านด่านโลด จำนวนนักเรียนประมาณ ๗๒ คน
๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านมาบ จำนวนนักเรียนประมาณ ๘๒ คน

ในพื้นที่มีการศึกษานอกระบบ (กศน.ตำบลแม่ขริ) ๑ แห่ง

#### ๔.๒ สาธารณสุข

๑. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านด่านโลด ๑ แห่ง
๒. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านร่มโพธิ์ไทร ๑ แห่ง
๓. ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชนควนเสาชอง ๑ แห่ง

#### ๔.๓ อาชญากรรม

สถานีตำรวจภูธรตะโหมดได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาพปัญหาอาชญากรรมที่เกิดขึ้น และนำไปสู่การปฏิบัติในการจัดสายตรวจ ออกตรวจตราป้องกันปราบปราม แก้ไขสาเหตุและบ่อเกิดแห่งอาชญากรรมให้ลดน้อยลงมากที่สุด ในปัจจุบันสถานีตำรวจภูธรตะโหมดสามารถควบคุมอาชญากรรมได้ ทำให้ประชาชนสามารถดำรงชีวิตได้โดยปกติ

#### ๔.๔ การสังคมสงเคราะห์

เทศบาลตำบลควนเสาชงดำเนินการสนับสนุน เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ ช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้ประสบภัยทางธรรมชาติต่าง ๆ

#### ๕.ระบบบริการพื้นฐาน

##### ๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

มีถนนลาดยางแอสฟัลท์ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กและถนนลูกรัง

##### ๕.๒ การไฟฟ้า

มีระบบไฟฟ้าครบทุกหมู่บ้าน จ านวน ๒,๔๑๗ ครัวเรือน

##### ๕.๓ การประปา

มีระบบประปาบาดาลหมู่บ้าน จ านวน ๑๑หมู่บ้าน

##### ๕.๔ โทรศัพท์

ปัจจุบันทุกหมู่บ้าน ใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่ที่เป็นส่วนใหญ่

##### ๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

ที่ทำการไปรษณีย์ที่ใกล้ที่สุด ได้แก่ ไปรษณีย์แม่ขรีตั้งอยู่ ตำบลแม่ขรีอำเภอตะโหมด จังหวัดพัทลุงห่างจากเทศบาลตำบลควนเสาชง อำเภอตะโหมด จังหวัดพัทลุง ไปทางทิศตะวันออก ประมาณ ๔ กิโลเมตร

#### ๖.ระบบเศรษฐกิจ

##### ๖.๑ การเกษตร

ราษฎรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพหลักทำการเกษตรได้แก่ทำสวนยางพารา ทำนาข้าวทำสวนผลไม้ทำพืชไร่/พืชผัก ที่เหลือประกอบอาชีพส่วนตัวและรับจ้าง

##### ๖.๒ การประมง

เทศบาลตำบลควนเสาชง มีการเลี้ยงปลาในกระชัง บ่อปลา

##### ๖.๓ การปศุสัตว์

เทศบาลตำบลควนเสาชง มีการปศุสัตว์ คือ การเลี้ยงโค และการเลี้ยงแพะเลี้ยงสุกร

##### ๖.๔ การบริการ

มีร้านบริการทำผม เสริมสวย พื้นที่ หมู่ที่ ๑ - ๑๑ มีโรงแรมในพื้นที่ จำนวน ๒ แห่ง

##### ๖.๕ การท่องเที่ยว

-

##### ๖.๖ อุตสาหกรรม

ตำบลควนเสาชง อำเภอตะโหมด จังหวัดพัทลุงมีอุตสาหกรรมดูดยา จำนวน ๑ แห่ง ในพื้นที่หมู่ที่ ๘ ตำบลแม่ขรี

## ๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

- กลุ่มอาชีพ ๑ กลุ่ม
- กลุ่มสายใยรัก ๑ กลุ่ม
- กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ๑ กลุ่ม
- กลุ่มเลี้ยงผึ้ง ๑ กลุ่ม
- กลุ่มปลูกผัก ๑ กลุ่ม
- กลุ่มเพาะเห็ด ๑ กลุ่ม
- กลุ่มกลุ่มเลี้ยงโค ๒ กลุ่ม

## ๖.๘ แรงงาน

ราษฎรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพหลักทำการเกษตร ได้แก่ทำสวนยางพารา ทำนาข้าว ทำสวนผลไม้ ทำพืชไร่/พืชผัก ที่เหลือประกอบอาชีพส่วนตัวและรับจ้าง

## ๗.เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

### ๗.๑ ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้านหรือชุมชน

มีจำนวน ๑๑ หมู่บ้าน

### ๗.๒ ข้อมูลด้านการเกษตร

ราษฎรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพหลักทำการเกษตร ได้แก่ทำสวนยางพารา ทำนาข้าว ทำสวนผลไม้ ทำพืชไร่/พืชผัก

### ๗.๓ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำการเกษตร

แหล่งน้ำธรรมชาติไหลผ่าน ได้แก่ คลองसानแดง คลองนะ คลองท่าเขียด ห้วยพงค์ หนองไม้แก่น ห้วยมุด

### ๗.๔ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกิน น้ำใช้ (หรือน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค)

มีระบบประปาบาดาลหมู่บ้าน จำนวน ๑๑หมู่บ้าน

## ๘.ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

### ๘.๑ การนับถือศาสนา

ประชาชน หมู่ที่ ๑,๕,๖,๙,และหมู่ที่ ๑๐ นับถือศาสนาพุทธ

ประชาชน หมู่ที่ ๒และหมู่ที่ ๑๑นับถือศาสนาอิสลาม

ประชาชน หมู่ที่ ๓,๔,๗ และหมู่ที่ ๘ นับถือศาสนาพุทธ และศาสนาอิสลาม

โดยมีข้อมูลศาสนสถาน ดังนี้

วัด มีจำนวน ๒ วัด ได้แก่

๑. วัดปลักปอม

๒. วัดหนองปด

มัสยิดที่รับเงินอุดหนุนจากเทศบาลตำบลควนเสาธง จำนวน ๖ แห่ง ได้แก่

๑. มัสยิดฮิดายาตุลฮิดายะห์
๒. มัสยิดอัลอามาลุสซอลิฮะห์
๓. มัสยิดฮิซอလာฮุดดีน
๔. มัสยิดนุรุลยาเกีน
๕. มัสยิดดารุลไซรีหียะ
๖. มัสยิดบ้านควนล่อน

#### ๘.๒ ประเพณีและงานประจำปี

๑. ช่วงเดือนเมษายน งานรดน้ำผู้สูงอายุเวียนกันเป็นเจ้าภาพระหว่างวัดหนองปด และวัดปลักปอม
๒. ช่วงเดือนกันยายน – ตุลาคม งานเข้าพรรษา งานวันสารทไทย งานชักพระ
๓. พิธีทางศาสนาของศาสนาอิสลาม ได้แก่ งานวันอารีรายอ เมาลิด งานเข้าสู่นัด

#### ๘.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่โดดเด่น คือ

กลุ่มเลี้ยงผึ้ง

กลุ่มเพาะเห็ด

ภาษาถิ่น คือ

ภาษาใต้ ภาษามาลายู

#### ๘.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

-

#### ๙.ทรัพยากรธรรมชาติ

##### ๙.๑ น้ำ

แหล่งน้ำธรรมชาติ ได้แก่ ลำห้วย, ลำน้ำ ๗ สาย,บึง , หนองน้ำ ๑ แห่ง, ลำเหมือง ๒ สาย, อ่างเก็บน้ำ ๑ แห่ง

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น ฝาย ๓ แห่ง

บ่อน้ำตื้น ๕ แห่ง

บ่อโยก - แห่ง

ระบบประปาหมู่บ้าน ๑๑ แห่ง

ระบบประปาภูเขา - แห่ง

ถังเก็บน้ำฝน ๒ แห่ง

## ๘.๒ ป่าไม้

ในพื้นที่อยู่ในเขตป่าสงวน เขตปฏิรูปที่ดินเพื่อการเกษตร เช่น ป่าควนเสาธง ป่าควนนายหวัด ป่าควน นายสุก สภาพของป่าโดยทั่วไปยังคงค่อนข้างอุดมสมบูรณ์ เป็นแหล่งกำเนิดของต้นน้ำลำธาร

## ๘.๓ ภูเขา

-

## ๘.๔ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

-

### ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### วิสัยทัศน์การพัฒนา

สำนักงานเทศบาลตำบลควนเสาธง ได้กำหนดวิสัยทัศน์เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคตซึ่งเป็น จุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่น ในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่าง ๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่ จะเกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“เมืองสองศาสนา นำพาชุมชนสู่สังคมสุขภาวะ ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง”

#### พันธกิจ

๑. จัดให้มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานครอบคลุมทุกพื้นที่
๒. ให้มีการบำรุงรักษาทางน้ำ ทางบก
๓. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตรอย่างเพียงพอ
๔. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
๕. ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา การกีฬา ศาสนา ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมอันดี
๖. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๗. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว
๙. ส่งเสริมวิถีชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๑๐. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนด้านการเมือง การบริหาร
๑๑. พัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกกลุ่มสู่ความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการเกษตร
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านการท่องเที่ยว
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี การกีฬา และคุณภาพชีวิต
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการที่ดี

## เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้สำนักงานเทศบาลตำบลควนเสาธง เป็นเมืองน่าอยู่ มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานที่ครอบคลุมทั่วถึง
๒. ประชาชนอยู่ดีกินดี พึ่งพาตนเองได้ภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. แหล่งท่องเที่ยวภายในสำนักงานเทศบาลตำบลควนเสาธง ได้รับการพัฒนาและฟื้นฟู
๔. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการการท่องเที่ยวภายในเขต สำนักงานเทศบาลตำบลควนเสาธง
๕. ทรพยากรธรรมชาติภายใน สำนักงานเทศบาลตำบลควนเสาธง ได้รับการอนุรักษ์ ฟื้นฟู
๖. มีการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสมและมีความปลอดภัยในการดำเนินชีวิตประจำวัน
๗. ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา ศาสนา อนุรักษ์ ขนบธรรมเนียม ภูมิปัญญา วัฒนธรรมท้องถิ่น
๘. ชุมชนมีความเข้มแข็งร่วมคิดร่วมทำและแก้ไขปัญหาภายในชุมชนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม
๙. ประชาชนในตำบลทุกกลุ่มมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมน่าอยู่
๑๐. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรเป็นไปอย่างถูกต้องรวดเร็วสามารถตอบสนองความต้องการประชาชนได้ตรงตามวัตถุประสงค์

## ตัวชี้วัด

๑. ประชาชนในเขต สำนักงานเทศบาลตำบลควนเสาธง มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานเพิ่มมากขึ้น
๒. สิ่งแวดล้อมภายในชุมชนได้รับการปรับปรุงเพิ่มมากขึ้น
๓. ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้น และพึ่งตนเองได้มากขึ้น
๔. แหล่งท่องเที่ยวในชุมชนมีการบริหารจัดการที่ดีขึ้น
๕. การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่นภายในชุมชนได้รับการส่งเสริมเพิ่มมากขึ้น
๖. เกิดการมีส่วนร่วมทางสังคม และร่วมกันพัฒนาสังคมในชุมชนเพิ่มมากขึ้น
๗. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๘. การบริหารจัดการของ สำนักงานเทศบาลตำบลควนเสาธง มีการผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

## ค่าเป้าหมาย

๑. ประชาชนได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกสบาย
๒. ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาประเพณีอันดีงามของชุมชน
๓. ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอ สามารถพึ่งพาตนเองได้
๔. มลภาวะ สิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษ ทำให้ชุมชนน่าอยู่
๕. การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

## กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานให้ทั่วถึง และพัฒนาแหล่งน้ำ เพื่อทำการเกษตรและอุปโภค บริโภค
๒. ส่งเสริมเกษตรอินทรีย์ และสารชีวภาพ เพื่อเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร ปรับปรุงผลผลิตให้มีคุณภาพ
๓. ส่งเสริมให้เกิดชุมชนเข้มแข็ง พัฒนาคุณภาพและศักยภาพของชุมชน
๔. พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชน
๕. พัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ธรรมชาติสิ่งแวดล้อมแหล่งน้ำให้มีความอุดมสมบูรณ์แก้ไขปัญหาพิษและปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชน
๖. ส่งเสริมสนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการหน่วยงานต่างๆเป็นการบริหารงานแบบบูรณาการกับทุกภาคส่วน

## จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาชุมชนให้มีความเข้มแข็งโดยได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
๒. การพัฒนาระบบการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งพาตนเอง
๔. การกำจัดขยะมูลฝอย และมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน
๕. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

## การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจุบันและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาอย่างน้อยประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

### จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. สำนักงานเทศบาลตำบลควนเสาธง เป็นเทศบาลที่มีความพร้อมทางด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ดีพอสมควร
๒. ชุมชนมีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง
๓. สำนักงานเทศบาลตำบลควนเสาธง เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้รวดเร็วประชาชนได้เข้ามามีโอกาสมีส่วนร่วมมากที่สุด
๔. มีแหล่งน้ำธรรมชาติ และมีแม่น้ำไหลผ่าน
๕. มีแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นศูนย์กลางทางศาสนา เป็นศูนย์รวมจิตใจของประชาชน

### จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. สำนักงานเทศบาลตำบลควนเสาธงขาดการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานโครงการขนาดใหญ่
๒. บุคลากรและเจ้าหน้าที่บางส่วน ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริการสมัยใหม่ที่มีเทคนิคและเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเกี่ยวข้อง
๓. ประชาชนไม่เข้าใจถึงความสำคัญ บทบาท หน้าที่การปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการน้อย
๔. ปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการทำลายสิ่งแวดล้อมเพิ่มมากขึ้น

### โอกาส (Opportunities : O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นการพัฒนา ด้านเศรษฐกิจระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ เป็นต้น
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจ
๓. รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมมากขึ้น
๔. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเท่าเทียมกันและทั่วถึง
๕. จังหวัดพัทลุง มีนโยบายเน้นหนักเรื่องการส่งเสริมการท่องเที่ยว

๖. ประเทศไทยเข้าร่วมประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

### ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats : T)

๑. สภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๒. การเมืองที่ไม่มั่นคง นโยบายรัฐไม่ต่อเนื่อง ส่งผลให้การบริหารท้องถิ่นมีปัญหาและอุปสรรค
๓. กระแสนิยมความทันสมัย ทำให้ประชาชนหันไปหาวัฒนธรรมบริโภคนิยม
๔. ความแปรปรวนของสภาพอากาศ ทำให้เกิดภัยต่าง ๆ เพิ่มขึ้น
๕. ประชาชนมีปัญหาทางสุขภาพ และโรคภัยเพิ่มมากขึ้น

### การวิเคราะห์ SWOT ด้านการบริหารงานบุคคลของ สำนักงานเทศบาลตำบลควนเสาธง

การประเมินศักยภาพขององค์กร (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) มีดังนี้

#### สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment)

##### จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. มีการทำงานเป็นทีมที่มีปกครองแบบครอบครัวเกิดความอบอุ่นรักใคร่กลมเกลียวมีความสามัคคีบุคลากรมีความเป็นกันเองสมานฉันท์ภายในองค์กร
๒. สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม
๓. รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
๔. ขอบเขตและภาระงานมีความชัดเจนโดยมีคำสั่งมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานตามโครงสร้างส่วนราชการแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ในสังกัดทุกคน

##### จุดอ่อน (Weakness)

๑. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงานยังไม่เต็มประสิทธิภาพเนื่องจากบุคลากรและเจ้าหน้าที่บางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจในระบบการบริการสมัยใหม่ที่มีเทคนิคและเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเกี่ยวข้อง
๒. ขาดการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร และระบบการสื่อสารซึ่งกันและกันอย่างมีประสิทธิภาพ

#### สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)

##### โอกาส (Opportunity)

๑. สำนักงานเทศบาลตำบลควนเสาธงสนับสนุนบุคลากรให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษา ฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้
๒. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่เพื่อพัฒนางาน
๓. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกเป็นอย่างดี

##### อุปสรรค (Threat)

๑. นโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง
๒. ระเบียบกฎหมายบางเรื่องยังไม่มีความชัดเจน และไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง
๓. ข้อจำกัดในด้านงบประมาณดำเนินงานยังไม่เพียงพอ
๔. การปรับเปลี่ยนทัศนคติและบุคลิกภาพและพฤติกรรมของบุคคลทำได้ยาก

# นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเทศบาลตำบลควนเสารัง

## สำนักงานเทศบาลตำบลควนเสารัง

สำนักงานเทศบาลตำบลควนเสารังถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรจึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้นสำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรบุคคลให้การบริหารงานบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ส่งเสริมบุคลากรให้มีศักยภาพจึงได้กำหนดนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

## นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร

### การจัดแบ่งส่วนราชการและหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงานเทศบาลตำบลควนเสารัง

สำนักงานเทศบาลตำบลควนเสารัง เป็นหน่วยงานขนาดเล็กมีการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

#### สำนักงานปลัด

มีหน้าที่ รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปในสำนักงานเทศบาลตำบลควนเสารัง และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในสำนักงานเทศบาลตำบลควนเสารัง โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในสำนักงานเทศบาลตำบลควนเสารัง ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติการของสำนักงานเทศบาลตำบลควนเสารัง ประกอบด้วย ๓ งาน ดังนี้

๑. งานบริหารทั่วไป
๒. งานนโยบายและแผน
๓. งานสาธารณสุข
๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. งานสังคมสงเคราะห์

#### กองคลัง

ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้และการส่งภาษี งานเกี่ยวกับการตัดโอนเงินเดือน การรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่าย การจัดทำงบแสดงฐานะการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการเงินสะสม การจัดทำบัญชีทุกประเภท การจัดสรรเงินต่าง ๆ งานรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่ายเงินงานแผนที่ภาษี งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ๔ งาน ดังนี้

๑. งานการเงิน
๒. งานบัญชี
๓. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
๔. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

#### กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูล การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้างอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนที่ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง งานด้านไฟฟ้า งานประสานสาธารณสุขปโภค งานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ๔ งาน ดังนี้

๑. งานก่อสร้าง
๒. งานออกแบบควบคุมอาคาร
๓. งานประสานสาธารณูปโภค
๔. งานผังเมือง

### กองการศึกษา

มีหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ส่งเสริม และสนับสนุนงานด้านการศึกษา(รวมถึงศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) กิจการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีท้องถิ่น งานกีฬา นันทนาการ และสันทนาการ และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนในชุมชน **ออกเป็น ๓ งาน** คือ

- ๑) งานการบริหารจัดการ ส่งเสริม และสนับสนุนงานด้านการศึกษา(รวมถึงศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)
- ๒) งานกิจการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีท้องถิ่น
- ๓) งานกีฬา นันทนาการ และสันทนาการ และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนในชุมชน

### เป้าประสงค์

มอบอำนาจในการตัดสินใจไปสู่ผู้บริหารระดับต้นเพื่อให้มีความสะดวกรวดเร็วในการบริหารงาน การบริหารประชาชนลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ของงาน เพื่อให้เป็นไปตามแผนงาน และเป็นไปตามนโยบายขององค์กรที่วางไว้

### กลยุทธ์

๑. กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาระดับต้น
๒. การกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้
๓. มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
๔. มีการบริหารจัดการมุ่งสู่เป้าหมายด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด
๕. มีการติดตามประเมินผลด้วยการประชุมเพื่อติดตามงาน รับทราบปัญหาอุปสรรค

## นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

### เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายรวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

### กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และภารกิจอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเทศบาลตำบลควนเสาวง
๒. พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานในทุกๆระดับชั้น ตามสายงานและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
๓. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กรปฏิบัติตามหลักคุณธรรมจริยธรรมเสียสละและอุทิศตน เพื่อองค์กร

๔. ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการด้วยความเป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน

๕. นำหลักสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและการปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

### **นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง**

**สำนักงานปลัด** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของสำนักงานเทศบาลตำบลควนเสาชิง และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดของสำนักงานเทศบาลตำบลควนเสาชิง โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการใน สำนักงานเทศบาลตำบลควนเสาชิง ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานเทศบาลตำบลควนเสาชิง

**กองคลัง** ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้และการส่งภาษี งานเกี่ยวกับการตัดโอนเงินเดือน การรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่าย การจัดทำงบแสดงฐานะการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการเงินสะสม การจัดทำบัญชีทุกประเภท การจัดสรรเงินต่าง ๆ งานรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่ายเงินงานแผนที่ภาษี งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

**กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลการจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุงานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบการก่อสร้างอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนที่ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง งานด้านไฟฟ้างานประสาธาณูปโภค งานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**กองการศึกษา** มีหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ส่งเสริม และสนับสนุนงานด้านการศึกษา (รวมถึงศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) กิจกรรมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีท้องถิ่น งานกีฬา นันทนาการ และสันทนาการ และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนในชุมชน รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

**เป้าประสงค์** วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอมีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กรรวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

### **กลยุทธ์**

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กรระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจงาน
๒. การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจขององค์กร
๓. การพัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน
๔. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารกำลังคน

## นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร

### เป้าประสงค์

ส่งเสริมความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะใน ทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามกฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

### กลยุทธ์

1. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ในองค์กร
4. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
5. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารงานบุคคล

## นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

### เป้าประสงค์

การส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะนำมาใช้หรือถ่ายทอดกันได้ในองค์กร อันจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ความรู้ที่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบนี้จะคงอยู่เป็นความรู้ขององค์กรตลอดไป

### กลยุทธ์

1. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
2. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
3. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร

### ๑. วัตถุประสงค์การพัฒนา

1. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร ของสำนักงานเทศบาลตำบลควนเสาธงในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเทศบาลตำบลควนเสาธง
3. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเทศบาลตำบลควนเสาธง

## ๒. เป้าหมายการพัฒนา

### เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลควนเสาชองอันประกอบด้วยผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างน้อยด้านละ ๑ ครั้งต่อคนต่อปี

### เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดสำนักงานเทศบาลตำบลควนเสาชองทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตำแหน่งต่างๆทั้งในด้านตัวบุคคลและตามตำแหน่งที่ได้ กำหนดไว้ในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีตลอดจนความจำเป็นในการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการ บริหารและด้านคุณธรรมจริยธรรม

ดังนั้นผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดีตลอดจน คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องทำการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็น ๕ ด้าน ดังต่อไปนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น
๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยสร้างเสริมบุคลิกลักษณะที่ดี ที่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสารและการสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพ อนามัย เป็นต้น
๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความสุขในการทำงาน

## ส่วนที่ ๒

### แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

.....

#### วิสัยทัศน์

“เมืองสองศาสนา นำพาชุมชนสู่สังคมสุขภาวะ ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง”

#### พันธกิจ

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ทักษะ ความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในงาน
๒. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน  
เน้นการพัฒนาตนเองและเสริมสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๓. เสริมสร้างค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมที่พึงประสงค์

#### นโยบายด้านการบริหารงานบุคคล

๑. การสร้างการตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
๒. การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๔. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๕. การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
๖. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการ
๗. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรให้เหมาะสมกับหลักสมรรถนะ
๘. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๙. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเศรษฐกิจฐานรากและการจัดการสิ่งแวดล้อม อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง
๑๐. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๑๑. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
๑๒. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้
๑๓. กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติแนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
๑๔. บูรณาการแผนงาน/โครงการ และระบบการทำงานขององค์กรโดยเน้นการทำงานเป็นทีม

สำนักงานเทศบาลตำบลควนเสารัง ได้จัดทำกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ( HR Scorecard ) ที่ สำนักงาน ก.พ.กำหนดไว้ ซึ่งกรอบมาตรฐานประกอบด้วย

- มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
- มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๔ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- มิติที่ ๕ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

**มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์** หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริการ ทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

(ก) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้อง และสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(ข) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้ง ในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลัง (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

(ค) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ ได้มา พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่ และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

(ง) ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่อง ในการบริหารราชการนอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

**มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)** หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะ ดังต่อไปนี้

(ก) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การ บรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

(ข) ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง ที่เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

(ค) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต่องบประมาณรายจ่าย ของส่วนราชการ มีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

(ง) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากร บุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

**มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)** หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผล ดังต่อไปนี้

(ก) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ (Retention)

(ข) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

(ค) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

(ง) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

#### **มติที่ ๔ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ**

(ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงานหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

(ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

**มติที่ ๕ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง** หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

(ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการ ภาครัฐบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

(ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง

มติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องมติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

ส่วนที่ ๓

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล(แผนงาน/โครงการที่รองรับ)

สำนักงานเทศบาลตำบลควนเสาธง

แผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

มติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	การติดตามผล
มติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิง ยุทธศาสตร์	๑. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับการกิจ ๒. จัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน	๑. จำนวนครั้งในการปรับแผนอัตรากำลัง ๒. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน	๑. การจัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน ๒. โครงการให้ทุนการศึกษาแก่พนักงาน	สำนักปลัด	๕๐,๐๐๐		ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ
มติที่ ๒ ประสิทธิภาพของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ๒. มีการพัฒนาความรู้ด้าน IT ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ๓. นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์	๑. จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารงานบุคลากรที่ใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและให้บริการ ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับอบรมหรือพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ๓. ปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์ลดลง	๑. แผนงานส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ด้าน IT จากหน่วยงานภายนอก ๒. แผนงานการจัดทำบันทึกทะเบียนประวัติด้วยคอมพิวเตอร์ ๓. แผนงานการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางเว็บไซต์	สำนักปลัด			ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ

<p><b>มิติที่ ๓</b> <b>ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล</b> (ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑)</p>	<p>๑. มีระบบการประเมินผลงานที่เที่ยงตรงเชื่อถือได้ ๒. มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม ๓. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบริการ</p>	<p>๑. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒. ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน</p>	<p>๑. แผนงานการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒. แผนงานการสำรวจความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน</p>	<p>สำนักปลัด</p>			<p>ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ</p>
<p>(ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒)</p>	<p>๑. มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้ ทักษะอย่างสม่ำเสมอ ๒. มีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับบุคลากร ๓. มีการเก็บรวบรวมองค์ความรู้ให้เป็นระบบและหมวดหมู่ ๔. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๑. ระดับความสำเร็จในการเผยแพร่องค์ความรู้ ๒. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม ๓. ร้อยละของบุคลากรที่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๑. โครงการอบรมสัมมนาผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ๒. แผนงานการเผยแพร่องค์ความรู้ในองค์กร ๓. แผนงานการจัดเก็บรวบรวมความรู้ในองค์กร ๔. แผนงานการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร</p>	<p>สำนักปลัด</p>	<p>๕,๐๐๐</p>		<p>ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ</p>

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	การติดตามผล
มิติที่ ๔ การพัฒนา บุคลากรทุกระดับเพื่อ ก้าวไปสู่ความ เป็นมืออาชีพ	บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นใน การปฏิบัติงานตามเกณฑ์ ที่กำหนด	ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ จำนวน ๒ ราย (ร้อยละ ๘๐)	๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ปฐมนิเทศข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุ ใหม่	กรมส่งเสริมการ ปกครองส่วนท้อ งถิ่น	๖๐,๐๐๐		ผู้บังคับบัญชาติดตาม ผลการดำเนินงาน ตามแผนงาน/โค ร程การ
		ร้อยละของบุคลากรที่ผ่ านฝึกอบรมหลักสูตรตามส ายงานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวน ๔๐ ราย (ร้อยละ ๘๐)	๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ตามสายงานของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ระดับกลาง หลักสูตรนักบริหารงานท้อ งถิ่น ระดับต้น หลักสูตรนักบริหารงานท่ว มไป หลักสูตรนักบริหารงานกา รคลัง หลักสูตรนักบริหารงานช้ ง	กรมส่งเสริมการ ปกครองส่วนท้อ งถิ่น	๒๐,๐๐๐	ผู้บังคับบัญชาติดตาม ผลการดำเนินงาน ตามแผนงาน/โค ร程การ	

			หลักสูตรนักบริหารงานสา ธารณสุขและสิ่งแวดล้อม หลักสูตรนักบริหารงานส่ว สดีการสังคม หลักสูตรนักบริหารงานกา รศึกษา หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หลักสูตรนักรัพยากรบุคคล หลักสูตรนักจัดการงานทะเล เบียนและบัตร หลักสูตรนักวิชาการคอมพิ วเตอร์ หลักสูตรนักป้องกันและบรร เทาสาธารณภัย หลักสูตรนักจัดการงานเท ศกิจ หลักสูตรนักวิชาการงานพั สดุ หลักสูตรนักวิชาการเงินแล ะบัญชี หลักสูตรนักวิชาการคลัง หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บ รายได้ หลักสูตรวิศวกรโยธา หลักสูตรนายช่างสำรวจ หลักสูตรนายช่างโยธา หลักสูตรนายช่างศิลป์				
--	--	--	---	--	--	--	--

			<p>หลักสูตรสถาปนิก หลักสูตรวิศวกรเครื่องกล หลักสูตรนักวิชาการสวนส าธารณะ หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า หลักสูตรนายช่างเครื่องกล หลักสูตรพยาบาล หลักสูตรนิติกร หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบาย ายและแผน หลักสูตรเจ้าพนักงานประ ชาสัมพันธ์ หลักสูตรนักวิชาการศึกษา หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หลักสูตรศึกษานิเทศก์ หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หลักสูตรนักวิชาการตรวจ สอบภายใน หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภ ย หลักสูตรเจ้าพนักงานทะเบียน ยน หลักสูตรเจ้าพนักงานเทศกิ จ หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรกา ร หลักสูตรเจ้าพนักงานการเ เงินและบัญชี</p>				
--	--	--	--	--	--	--	--

			หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บ บรายได้				
<b>มติที่ ๕</b> <b>การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง</b>	<b>๑</b> บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมกับการ ปฏิบัติงานและพร้อมกั บการเปลี่ยนแปลง	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม จำนวน ๒๐๐ ราย(ร้อยละ ๘๐)  ระดับความสำเร็จของกา รจัดทำผลรายงานการฝึก อบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	<b>๑.</b> โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติ การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานขององ ค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	ไม่ใช้งบประมาณ	ผู้บังคับบัญชาติดตาม ผลการดำเนินงาน ตามแผนงาน/โค รงการ	
	<b>๒.</b> บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จของกา รจัดทำผลรายงานการฝึก อบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	<b>๒.</b> โครงการฝึกอบรมการจั ดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	สถาบันการ ศึกษาให้บริการ วิชาการ	ไม่ใช้งบประมาณ	ผู้บังคับบัญชาติดตาม ผลการดำเนินงาน ตามแผนงาน/โค รงการ	
	<b>๓.</b> บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนาวิ ตกรรมในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินการทดสอบ การฝึกอบรม จำนวน ๑๐๐ ราย(ร้อยละ ๘๐)	<b>๓.</b> โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติ การเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิ จิทัลและการพัฒนานวัตกรรม ในยุคดิจิทัล	องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	๑๕๐,๐๐๐	ผู้บังคับบัญชาติดตาม ผลการดำเนินงาน ตามแผนงาน/โค รงการ	