

แผนพัฒนาบุคลากร
(พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

เทศบาลตำบลทุ่งหว้า
อำเภอทุ่งหว้า จังหวัดสตูล

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาลตำบลทุ่งหว้า

คำนำ

ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลทุ่งหว้านั้น เทศบาลตำบลทุ่งหว้าได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อพัฒนาให้พนักงานเทศบาลรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานเทศบาลตำบลทุ่งหว้าให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของเทศบาลตำบลทุ่งหว้าต่อไป

เทศบาลตำบลทุ่งหว้า

ตุลาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์	๑
เป้าหมายการพัฒนา	๒
ยุทธศาสตร์ในการพัฒนา	๒
หลักสูตรการพัฒนา	๒
วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล	๔
งบประมาณ	๔
การติดตามและประเมินผล	๕

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ลงวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๔๖ ส่วนที่ ๔ เรื่องการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๘๘-๓๒๖ กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็น ที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.ท.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) เทศบาลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

๑.๒ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ลงวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๔๖ ส่วนที่ ๔ เรื่องการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๘๙ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบแผนอัตรากำลังของเทศบาล นั้น

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลทุ่งหว้า จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขึ้นโดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ

๒.๒ เพื่อให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม และจรรยาวิชาชีพ

๒.๓ เพื่อให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๓. เป้าหมายการพัฒนา

๓.๑ พนักงานเทศบาลตำแหน่งสายงานบริหารทุกคน จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย

๑ หลักสูตร

๓.๒ พนักงานเทศบาลตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติจะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร

๓.๓ ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

๑.๑ แผนพัฒนาความรู้ในองค์กร

แผนพัฒนาบุคลากรศึกษาโดยการศึกษาต่อโดยการฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงานภายใน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒. ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น(หลักสูตรกลาง)

๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

๓.๑ แผนจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนาคน

๓.๒ แผนสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์?

จังหวัดเพื่อกำหนดความต้องการพัฒนาบุคลากร

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strengths)

-กำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรเองภายใต้เป้าหมาย ทำให้สามารถพัฒนาบุคลากรได้ตรงตามทักษะและมีประสิทธิภาพ

- เป็นองค์กรของรัฐที่ฐานะเป็นนิติบุคคล

-มีความพร้อมในด้านงบประมาณในการพัฒนา

-บุคลากรส่วนมากเป็นคนในพื้นที่ ทำให้มีความเข้าใจปัญหาของท้องถิ่นและความเต็มใจให้บริการประชาชนดูแลญาติมิตร

-บุคลากรสนใจในการนพเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับปรุงใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อความรวดเร็ว และสะดวกในการประสานงานต่างๆ

-บุคลากรมีการใช้ระบบเครือข่าย ซึ่งเกิดจากการรวมตัวของแต่ละกลุ่มงาน เพื่อเกื้อหนุนในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน

จุดอ่อน (Weaknesses)

- บุคลากรในองค์กรขาดแรงจูงใจในการพัฒนา
- การแข่งขันระหว่างองค์กรมีน้อย
- บุคลากรไม่เพียงพอไม่มีเวลาเข้ารับการฝึกอบรม
- บุคลากรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงตามตำแหน่งทำให้ขาดทักษะประสบการณ์ และไม่มีแรงจูงใจในการพัฒนาเพิ่ม
- คู่มือระเบียบแนวทางปฏิบัติงานไม่ได้เก็บเป็นหมวดหมู่ ยากในการค้นหาใช้ในการปฏิบัติงาน และสูญหายตามตัวบุคคลเมื่อมีการโอน(ย้าย) ไปดำรงตำแหน่งที่อื่นของผู้รับผิดชอบรายเดิม
- ไม่เพียงพอในหน่วยงานสำหรับผู้ที่ได้รับการบรรจุ หรือเปลี่ยนสายงานมาใหม่ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความยากลำบาก
- บุคลากรมีหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่

วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunity)

- กรมส่งเสริมให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร โดยการมีการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมที่มีความหลากหลายตำแหน่งของท้องถิ่น
- การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
- มีหน่วยงานซึ่งเป็นพี่เลี้ยงในการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับระเบียบ แนวทางปฏิบัติ
- ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนา
- สถาบันพัฒนาท้องถิ่นซึ่งมีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและจัดทำหลักสูตรได้ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- มีหน่วยงานหลักที่เป็นพี่เลี้ยงในการกำกับดูแลและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน

อุปสรรค (Threat)

- กฎระเบียบไม่ทันสมัย ปรับไม่ทันภาวะเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนไป
- ระเบียบ กฎหมาย คู่มือในการปฏิบัติงานซึ่งใช้เป็นเวลานานแล้ว -หลักสูตรที่เปิดอบรมไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้อบรม เช่น ข้อจำกัดในเรื่องระยะเวลา จำนวนวันที่อบรม เป็นต้น
- หลักสูตรที่เปิดอบรมบางหลักสูตรมีค่าใช้จ่ายในการอบรมสูง
- งบประมาณในการบริหารจัดการขององค์กร ต้องพึ่งพารัฐบาลไม่ได้รับการจัดสรรตามประมาณการที่ตั้งไว้จะทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงานตลอดจนงบประมาณบุคลากรด้วยซึ่งต้องใช้อย่างจำกัด

๔. หลักสูตรการพัฒนา

๔.๑ สายงานผู้บริหาร ประกอบด้วยหลักสูตร

- หลักสูตรด้านการบริหาร
- หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๔.๒ สายงานผู้ปฏิบัติ

- หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ
- หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ
- หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะแต่ละตำแหน่ง
- หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม

๔.๓ สายงานพนักงานจ้าง

- หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ
- หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ
- หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะแต่ละตำแหน่ง
- หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม

๕. วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลทุ่งหัว เป็นหน่วยดำเนินการเองหรืออาจดำเนินการร่วมกับคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูล สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือหน่วยราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ ก่อนการบรรจุเข้ารับราชการ เฉพาะพนักงานเทศบาลหรือพนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยเทศบาลตำบลทุ่งหัว หรือโดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูล สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่นตามความเหมาะสม

๓. การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา อาจดำเนินการโดยเทศบาล ก.ท.จ.สตูล สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๔. การสอนงานการให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นด้วยวิธีที่เหมาะสม ทำโดยหัวหน้างานหรือหัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมายทำการสอนงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา

๖. งบประมาณ

ใช้งบประมาณของเทศบาลตำบลทุ่งหว้า อำเภอทุ่งหว้า จังหวัดสตูล ปรากฏในเทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ดังนี้

๑. แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รายการ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา ตั้งจ่ายไว้ ๓๐๐,๐๐๐.-บาท

๒. แผนงานสาธารณสุข รายการค่าใช้จ่ายสำหรับการศึกษา ตั้งจ่ายไว้ ๑๖๐,๐๐๐.-บาท

๓. แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รายการ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา ตั้งจ่ายไว้ ๑๐๐,๐๐๐.-บาท

๔. แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน หมวดค่าตอบแทน ใช้สอยและวัสดุ รายการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา ตั้งจ่ายไว้ ๑๐๐,๐๐๐.-บาท

๕. แผนงานการศึกษา หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รายการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา ตั้งจ่ายไว้ ๑๐๐,๐๐๐.-บาท

๗. การติดตามและประเมินผล กระทำดังนี้

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการรายงานผลการเข้ารับการพัฒนามาตามแบบที่กำหนด ภายใน ๗ วัน นับแต่วันกลับจากการอบรม/สัมมนา/ฝึกอบรม เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึง นายกเทศมนตรีทราบ

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามผล เพื่อทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน ทุกระยะ ๓ เดือนโดย พิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑

๓. นำผลการติดตามประเมินผลของคณะกรรมการ ใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดหลักสูตรวิธีการ พัฒนาตามความเหมาะสมและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานต่อไป



คำสั่งเทศบาลตำบลทุ่งหว้า

ที่ ๕๔๘/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

.....

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๙๙ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงานเทศบาลเทศบาล ลงวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๔๖ เทศบาลตำบลทุ่งหว้า จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย

๑. นายอรุณ	ยังปากน้ำ	นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๒. นายเสกฐะวิรัช	หมวดจันทร์	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นางสาวยศสร้อย	หิมาปอง	นักบริหารงานทั่วไป	กรรมการ
๔. นายเอกสิน	หยงสตาร์	นักบริหารงานช่าง	กรรมการ
๕. นางอรุณี	โสภา	นักบริหารงานคลัง	กรรมการ
๖. นายโรม	กลัดทอง	นักบริหารการศึกษา	กรรมการ
๖. นางสาวพิชชาภา	ชะหนู	บุคลากร	กรรมการ/เลขานุการ

มีหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เป็นไปตามแนวทางตามประกาศข้างต้น (ส่วนที่ ๓) การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๙๙ ให้แล้วเสร็จ และมีหน้าที่ในการติดตามประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาลให้เป็นไปตามแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลที่กำหนด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายอรุณ ยังปากน้ำ)

นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งหว้า

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลทุ่งหว้า

วิสัยทัศน์ด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งหว้า	ประเด็นยุทธศาสตร์
มุ่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ มีจิตให้บริการ ยึดหลักธรรมาภิบาล เสริมสร้างค่านิยมคุณธรรม เทคโนโลยี ใหม่	๑) พัฒนาระบบแรงจูงใจ ๒) พัฒนาระบบการบริหารกำลังคน ให้เพียงพอต่อสถานการณ์ ๓) ปรับปรุงกระบวนการทำงานพร้อมเน้นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้งาน ๔) พัฒนาองค์ความรู้ และส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมในสายงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ๕) พัฒนาระบบอนามัยและสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ข้าราชการมีสุขภาพที่ดี ๖) ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล ๗) พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรและสามารถบริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงทุกภาคส่วน ๘) พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตามผลงาน ๙) พัฒนาการกระจายอำนาจ ส่งเสริมการตัดสินใจในระดับ ๑๐) ข้าราชการมีสมรรถนะในพัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐานและเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมแสดงความคิดเห็น ๑๑) สร้างระบบส่งเสริมความร่วมมือทุกภาคส่วนในการบริหารงานบุคคล
พันธกิจ ๑. สร้างวัฒนธรรมค่านิยมใหม่ในการทำงาน ๒. เสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๓. สร้าง Knowledge Worker ๔. เสริมสร้างจิตสำนึกบุคลากรให้คำนึงถึงความคุ้มค่าและการมีมุ่งจิตบริหาร	

ลงชื่อ



(นาย(นายเสกฐะวิรัช หมวดจันทร์)

ปลัดเทศบาลตำบลทุ่งหว้า

ลงชื่อ



(นายอรุณ ยิ่งปากน้ำ)

นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งหว้า

การวิเคราะห์จุดอ่อน – จุดแข็งด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งหว้า

การบริหารทรัพยากรบุคคล	จุดอ่อน	จุดแข็ง	แนวทางการปรับปรุง
๑.ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาลตำบลทุ่งหว้า	๑.๑ ผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาลตำบลทุ่งหว้า ยังไม่เข้าใจในระเบียบการประชุมสภา ๑.๒ ผู้บริหารและสมาชิกไม่สนใจเข้ารับการอบรมและศึกษาปริญญาตรีและปริญญาโท	๑.๑ เทศบาลตำบลทุ่งหว้ามียงบประมาณเพียงพอในการพัฒนาความรู้ให้แก่ผู้บริหารสมาชิกสภาเทศบาล ๑.๒ เทศบาลตำบลทุ่งหว้ามียทุนการศึกษาให้กับผู้บริหารและสมาชิกสภาในการ อบรมและศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท	๑.๑ ส่งผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาลตำบลทุ่งหว้าเข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรที่กรมส่งเสริมกำหนด ๑.๒ ให้ทุนผู้บริหารและสมาชิกสภาในการอบรมและศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท
๒.พนักงาน	๒.๑ พนักงานใหม่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ของตนเอง ๒.๒ พนักงานขาดความเข้าใจในระเบียบและการปฏิบัติไม่ชัดเจน ๒.๓ พนักงานขาดความรู้ความเข้าใจในระบบสารสนเทศ	๒.๑ เทศบาลตำบลทุ่งหว้ามียงบประมาณในการพัฒนาความรู้ให้แก่พนักงาน ๒.๒ เทศบาลตำบลทุ่งหว้ามียหัวหน้าในแต่ละส่วนที่เข้าใจในระเบียบสามารถให้ คำปรึกษาได้ ๒.๓ เทศบาลตำบลทุ่งหว้ามียระบบคอมพิวเตอร์สารสนเทศไว้ใช้ในการปฏิบัติงานและค้นคว้าหาความรู้เพียงพอ ๒.๔ เทศบาลตำบลทุ่งหว้ามียการทำงานเป็นทีม ไม่มีความขัดแย้งภายในองค์กร	๒.๑ ส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงานที่ปฏิบัติ ๒.๒ ประชุมประจำเดือนพนักงานเทศบาลตำบลทุ่งหว้าและเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ๒.๓ จัดการฝึกอบรมด้านระบบสารสนเทศให้กับพนักงานหรือส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตร

ลงชื่อ



(นาย(นายเสกฐะวิชัย หมวดจันทร์)
ปลัดเทศบาลตำบลทุ่งหว้า

ลงชื่อ



(นายอรุณ ยังปากน้ำ)
นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งหว้า

ความต้องการความคาดหวังระยะสั้น – ระยะยาวของผู้บริหาร ข้าราชการ และประชาชนที่มีต่อเทศบาลตำบลทุ่งหว้า

ความต้องการของ	ความคาดหวังระยะสั้น	ความคาดหวังระยะยาว	หมายเหตุ
๑.ผู้บริหาร	๑. ผู้บริหารเข้าใจพื้นฐานในการบริหารงานราชการ ๒. ผู้บริหารยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล	๑. ผู้บริหารมีความเข้าใจเพิ่มขึ้นในการบริหารงานราชการ ๒. ผู้บริหารยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลและขยายผลไปยังข้าราชการ	
๒.ข้าราชการ	๑. ข้าราชการมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ๒. ศึกษาหลักธรรมาภิบาลเพื่อนำมาใช้ในการบริหารงานบุคคล ๓. ได้รับการพัฒนาฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้งในปีงบประมาณ	๑. ข้าราชการมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ๒. ยึดหลักธรรมาภิบาลมาปฏิบัติใช้ในการบริหารงานบุคคลอย่างโปร่งใส ๓. ได้รับการพัฒนาฝึกอบรมหลายหลักสูตรในการปฏิบัติงานราชการใน ๑ ปีงบประมาณ	
๓. ประชาชน	๑. ได้รับบริการที่ดีจากเทศบาลตำบลทุ่งหว้าในการมาติดต่อราชการ ๒. เปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นต่อการทำงานของเทศบาลตำบลทุ่งหว้า	๑. ประชาชนได้รับบริการดียิ่งขึ้นทุกครั้งที่มาติดต่อราชการ ๒. เทศบาลตำบลทุ่งหว้านำความคิดเห็นของประชาชนมาปรับปรุงแก้ไขการให้บริการกับประชาชน	

ลงชื่อ



(นาย(นายเสกฐะวิษ หมดจันทร์)
ปลัดเทศบาลตำบลทุ่งหว้า

ลงชื่อ



(นายอรุณ ยังปากน้ำ)
นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งหว้า