แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลบางนอน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

คำนำ

ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมากในการที่จะทำให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงาน ในส่วนเทศบาลมีทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการปฏิบัติงาน คือ พนักงานเทศบาล ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการประจำที่นำนโยบายของผู้บริหารไปสู่การปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน

ดั้งนั้น พนักงานเทศบาลจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและจะต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี ให้มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

เทศบาลตำบลบางนอน จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางที่จะพัฒนาพนักงานเทศบาลและบุคลากรของเทศบาลตำบลบางนอน ให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงานและปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

เทศบาลตำบลบางนอน

เมษายน ๒๕๖๕

ส่วนที่ ๑

บทนำ

ทรัพยากรบุคคล เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากประการหนึ่งขององค์กรที่จะให้องค์กรอยู่รอดและมีความเจริญเติบโต เมื่อเทียบกับองค์แระกอบอื่น ไม่ว่าจะเป็นเงินทุน ที่ดิน อาคาร สถานที่และวัสดุครุภัณฑ์ต่างๆทั้งนี้เพราะการที่องค์กรหนึ่งๆ จะบรรลุเป้าหมายของการดำเนินการได้นั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรภายในองค์กรเป็นสำคัญ กล่าวคือ หากองค์กรต่างๆ มีทรัพยากรหรือทุนด้านอื่นๆ เหมือนกัน แต่มีผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารต่างกันแล้ว ผลการดำเนินงานย่อมต่างกัน และองค์กรสมัยใหม่ต่างถือกันว่า “ทรัพยากรบุคคล” เป็น “ทุน” (Human Capital) ที่จะสร้างความแตกต่างและสร้างคุณค่า (Value Creation) ให้กับองค์กรสามารถมีผลการดำเนินการได้ตามยุทธศาสตร์ พันธกิจ และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อย่างไรก็ตาม ทุนมนุษย์ก็มีลักษณะคล้ายกับทุนประเภทอื่นประการหนึ่งคือจะต้องมีการปรับปรุงพัฒนาให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก และสภาพการแข่งขันด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร การพัฒนาทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคมในโลกยุคไร้พรมแดนหรือ โลกาภิวัตน์ (Globalization) เพราะฉะนั้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) จึงเป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ บุคลากรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลา เพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสำหรับการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในทิศทางที่สอดคล้องกับกระแสเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นในปัจจุบัน ถือเป็นปรากฏการณ์ระดับโลก คือ เกิดขึ้นทั่วโลกและหลายประเทศได้เปลี่ยนผ่านไปก่อนหน้านี้ ซึ่งประเทศไทยก็อยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านไปสู่การกระจายอำนาจเช่นกัน ดังจะเห็นได้ว่านับแต่ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และการมีแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๓ ได้กำหนดให้มีการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนราชการต่างๆ รวม ๒๔๕ ภารกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงนับเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจสำคัญยิ่งทั้งในฐานะเป็นผู้ดำเนินการและสนับสนุนการดำเนินการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นการแก้ไขปัญหาความยากจน การจัดสวัสดิการสังคม การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ การแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ อีกทั้งยังมีบทบาทในฐานะเป็นสถาบันการเมืองขั้นพื้นฐานในอันที่จะปลูกฝังค่านิยมความเป็นประชาธิปไตยให้กับประชาชน ดังนั้นส่วนราชการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น และภาคประชาชน จึงได้มีการปรับบทบาทเข้าหากัน เรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งการปรับกลไกความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับราชการอื่นๆ อย่างกลมกลืน ดังจะเห็นได้จากการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง อันจะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการสาธารณะที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นให้ดีขึ้น

๑. วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์จะบรรลุความสำเร็จตามความมุ่งหมายได้ก็โดยบรรลุวัตถุประสงค์ซึ่งเป็นเครื่องแสดงถึงการปฏิบัติที่จะต้องได้รับการประเมิน วัตถุประสงค์เหล่านี้ต้องคิดพิจารณาอย่างรอบคอบและเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร มีบ่อยครั้งที่วัตถุประสงค์ไม่ได้กล่าวไว้เป็นทางการ ในบางกรณีวัตถุประสงค์บอกถึงหน้าที่ของทรัพยากรมนุษย์ในทางปฏิบัติ จะกระทำเช่นนี้ได้วัตถุประสงค์ต้องได้รับการพินิจพิจารณาอย่าง และสมดุลกับสภาพแวดล้อมทางสังคม องค์กร และหน้าที่ ทรัพยากรมนุษย์รวมไปถึงคนที่ได้รับผลกระทบ ความล้มเหลวของการบริหารตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ย่อมเป็นอันตรายต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่อความเจริญก้าวหน้าและแม้แต่ความอยู่รอดขององค์กร วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบ่งออกได้เป็น ๔ ประการด้วยกัน คือ

๑.๑ วัตถุประสงค์ทางสังคม (Societal Objective) เพื่อให้เกิดจริยธรรม คุณธรรม และความรับผิดชอบทางสังคมต่อความต้องการและท้าทายของสังคม ในขณะเดียวกันให้เกิดผลกระทบของความต้องการดังกล่าวต่อองค์กรน้อยที่สุด ความล้มเหลวขององค์กรที่จะใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดผลประโยชน์แก่สังคมในแนวทางตามจริยธรรมอาจทำให้เกิดข้อจำกัด เช่น สังคมอาจจำกัดการตัดสินใจเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์โดยอาศัยกฎหมายที่แสดงถึงอาชญากรรม ความปลอดภัย และส่วนอื่นที่เกี่ยวข้องกับสังคม

๑.๒ วัตถุประสงค์ทางด้านองค์กร (Organizational Objective) เพื่อตระหนักว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังคงมีอยู่ที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่ใช่เป้าหมายในตัวของมันเอง การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นเพียงเครื่องมือหรือแนวทางที่จะช่วยองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ขั้นต้นหรือกล่าวง่ายๆ ได้ว่าหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ก็เพื่อรับใช้ส่วนต่างๆ ขององค์กร

๑.๓ วัตถุประสงค์ทางด้านหน้าที่ (Functional Objective) เพื่อรักษาไว้ซึ่งการทำประโยชน์ของหน่วยงานในระดับที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์ ทรัพยากรอาจสูญเสียไปเมื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความชำนาญมากหรือน้อยกว่าความต้องการขององค์กรระดับของหน่วยงานที่ให้บริการจะต้องเหมาะสมกับองค์กรนั้น

๑.๔ วัตถุประสงค์ทางด้านบุคคล (Personal Objective) เพื่อช่วยให้พนักงานบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลอย่างน้อยเป้าหมายเหล่านี้สนับสนุนให้แต่ละคนทำประโยชน์ให้แก่องค์กรได้ต่อไป วัตถุประสงค์ส่วนบุคคลของพนักงานต้องบรรลุถ้าพนักงานได้รับการบำรุงรักษา ธำรงไว้และได้รับการจูงใจ ไม่เช่นนั้นการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของพนักงานอาจลดต่ำลง และพนักงานอาจหาทางออกไปจากองค์กร

๒. วัตถุประสงค์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

๒.๑ เพื่อสร้างความแน่นอนในการจ้างงาน เหตุการณ์มีความไม่แน่นอนทางด้านแรงงานจะเกิดขึ้นในกรณีที่ความต้องการทางด้านแรงงานเปลี่ยนแปลงไปอาจทำให้องค์กรต้องเสียค่าใช้จ่ายในการจ้างงานสูงขึ้น

๒.๒ เพื่อป้องกันพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถสูงออกจากงานภายหลังที่ได้รับการอบรมแล้วองค์กรมักจะเสียค่าใช้จ่ายสูงในการฝึกอบรมพนักงานที่เข้ามาใหม่ แต่เมื่อจบการอบรมแล้วบุคคลเหล่านี้เห็นว่าโอกาสจะก้าวหน้าในงานน้อยจึงลาออกจากงานไป การวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะต้องพิจารณาถึงโอกาสของบุคคลเหล่านี้ด้วย

๒.๓ เพื่อลดปัญหาในการหาคนมาทดแทนตำแหน่งที่ว่างลงเนื่องจากพนักงานลาออกหรือตาย องค์กรมักจะวางแผนล่วงหน้าหลายๆ ปี ว่าในปีใดพนักงานคนใหม่ต้องออกจากงานเพราะเกษียณอายุราชการหรือหมดสัญญาจ้างงานก็จะได้เตรียมคนไว้ดำรงตำแหน่งแทน

๒.๔ เพื่อจัดสรรจำนวนเงินไว้เป็นค่าจ้างหรือเงินเดือนให้กับพนักงานสอดคล้อง และเหมาะสมกับตำแหน่งงานหรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การวางแผนทำให้รู้ว่าตำแหน่งงานใดมีความจำเป็นต่องานขององค์กรและงานใดผู้ปฏิบัติงานทำงานมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับตำแหน่งงานคุ้มค่ากับค่าตอบแทนที่จ่ายให้กับการทำงานนั้น

๓. ลักษณะของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบางนอน

๓.๑ เป็นแผนตามโครงการเพื่อพัฒนา แก้ไขปัญหา และความต้องการของบุคลากรในองค์กรเพื่อตอบสนองนโยบายและพัฒนาศักยภาพของท้องถิ่น

๓.๒ เป็นแผนงานโครงการที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลบางนอน

๓.๓ เป็นโครงการที่เน้นปฏิบัติจริง (Project Oriented) โดยมีการประสานงานขอความร่วมมือกับหน่วยงานนั้นๆ เพื่อการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

๓.๔ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาล เป็นแผนงานที่สามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่องและดำเนินการในองค์กรเพื่อพัฒนาให้เป็นไปตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

๔. ขั้นตอนในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๔.๑ การเตรียมการจัดทำแผน การคัดเลือกกลยุทธ์และแนวทางพัฒนา

๔.๒ การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๓ การกำหนดวัตถุประสงค์ ประโยชน์ที่ได้รับและแนวทางพัฒนา

๔.๔ การจัดทำร่างแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๔.๕ การอนุมัติ และประกาศใช้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๕. ความจำเป็นและประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรบุคคล

๕.๑ การบริหารในปัจจุบันจำเป็นต้องมีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่ดีขึ้น เพราะภาวะต่างๆ ในการดำเนินงานมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หากไม่มีการเตรียมตัวที่ดีองค์กรก็จะประสบปัญหาในด้านต่างๆ โดยเฉพาะปัญหาทางเศรษฐกิจที่ประสบโดยตรงและรวดเร็วต่อความอยู่รอดขององค์กร

๕.๒ ปัจจุบันองค์กรมีความสลับซับซ้อนยิ่งขึ้นจำเป็นต้องใช้ความเป็นเลิศของผู้ปฏิบัติงาน การหาคนที่มีความรู้ความชำนาญก็จะยุ่งยากมากขึ้น เพราะว่าการที่จะฝึกอบรมคนให้มีความรู้ความชำนาญงานต้องใช้เวลามากขึ้นกว่าเดิม การใช้เวลามากขึ้นนั้นก็ทำให้ต้องมีการวางแผนทางด้านกำลังคนที่ยุ่งยากยิ่งขึ้น

๕.๓ การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่เทคโนโลยีใหม่ๆ จนแทบจะตามไม่ทันในทุกๆด้าน งานบางอย่างที่เคยใช้เวลาทำงาน หลายๆด้าน งานบางอย่างที่เคยใช้เวลาเพียงไม่กี่ชั่วโมง อันเนื่องมาจากการคิดค้นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ คนที่มีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ย่อมเป็นสิ่งที่ต้องการขององค์กร

๕.๔ กฎหมายและข้อกำหนดของรัฐ ในปัจจุบันรัฐได้ออกกฎหมายระเบียบปฏิบัติด้านแรงงานมากขึ้นโดยเฉพาะเป็นกฎหมายคุ้งครองสิทธิทางด้านแรงงาน ข้อกำหนดของรัฐล้วนมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กร

โดยเฉพาะทางด้านการจำกัดการตัดสินใจทางการบริหาร ผลที่เกิดขึ้นก็คือจะก่อให้เกิดปัญหาการจ้างแรงงาน คือ แทนที่องค์กรจะจ้างงานได้จำนวนตามที่ต้องการแต่จะทำให้จำกัดการจ้างในระดับหนึ่ง

๕.๕ การสร้างความเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เมื่อมีปัญหาแรงงานโดยคนงานร้องเรียนต่อกรมแรงงานว่าองค์กรไม่ได้ให้ความเท่าเทียมกันต่อผู้สมัครงาน องค์กรจะต้องแสดงหลักฐานการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับการจ้าง การบรรจุแต่งตั้ง การฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง หรือการจ่ายค่าตอบแทนเป็นไปตามหลักเกณฑ์และไม่ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมในการจ้างงาน

๕.๖ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกลยุทธ์ ปัจจุบันการแข่งขันทางธุรกิจดำเนินไปอย่างรุนแรงจนองค์กรทุกแห่งต้องกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรนั้นขึ้นมาเพื่อให้สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นแผนอย่างหนึ่งขององค์กรและเป็นส่วนประกอบส่วนหนึ่งของแผนกลยุทธ์ขององค์กร

๖. ประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

๖.๑ สามารถปรับปรุงการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์

๖.๒ ช่วยบูรณาการกิจกรรมทรัพยากรมนุษย์กับวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖.๓ ทำให้บรรลุผลสำเร็จของการประหยัดในการจ้างพนักงานใหม่

๖.๔ ช่วยขยายฐานข้อมูลทรัพยากรมนุษย์เพื่อช่วยในกิจกรรมด้านอื่นๆ ของทรัพยากรมนุษย์และเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานอื่นในองค์กร

๖.๕ ช่วยให้บรรลุความต้องการในตลาดแรงงาน

๖.๖ ช่วยประสานโครงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ต่างกันกล่าวคือ ช่วยให้แผนปฏิบัติการได้ผลตามความต้องการในการจ้างงาน

ส่วนที่ ๒

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลบางนอน

๑) ที่ตั้งและอาณาเขต

เทศบาลตำบลบางนอน ตั้งอยู่เลขที่ ๑๔๔ /๑ หมู่ที่ ๓ ถนนเพชรเกษม ตำบลบางนอน อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง พิกัด ๔๗ P ๐๔๖๒๐๖๘ UTM ๑๑๐๔๒๔๕ มีประกาศกระทรวงมหาดไทยจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลบางนอนตั้งแต่วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๓๘ ต่อมามีประกาศกระทรวงมหาดไทยจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลบางนอนเมื่อวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๕๔ และมีดวงตราประจำตำบลเป็นรูปพระพุทธรูป ปางไสยาสน์ (พระนอน)

เทศบาลตำบลบางนอน ตั้งอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองระนองประมาณ ๔ กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมด ๔๓,๘๔๐ ไร่หรือ ๗๐.๑๔ ตารางกิโลเมตร

อาณาเขต เทศบาลตำบลบางนอน มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลทรายแดง	อำเภอเมืองระนอง
		ตำบลปากน้ำ	อำเภอเมืองระนอง
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลเขานิเวศน์	อำเภอเมืองระนอง
		ตำบลบางริ้น	อำเภอเมืองระนอง
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลหาดส้มแป้น	อำเภอเมืองระนอง
		อำเภอละอุ่น	
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลปากน้ำ	อำเภอเมืองระนอง

๑.๑ ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่และลักษณะภูมิประเทศของตำบลบางนอน บริเวณตอนกลางของตำบลมีลักษณะพื้นที่เป็นที่ราบค่อนข้างน้อย ส่วนที่ลาดชันถึงภูเขาอยู่ทางทิศตะวันออกของตำบล พื้นที่ราบริมถนนเพชรเกษมเป็นพื้นที่ผ่านการทำเหมืองแร่มาก่อนจึงเป็นแอ่งน้ำขนาดใหญ่ (ขุมเหมือง) โดยมีพื้นที่ภูเขา ประมาณ ๗๐ % พื้นที่ราบ ๓๐ % ของจำนวนพื้นที่ทั้งหมด

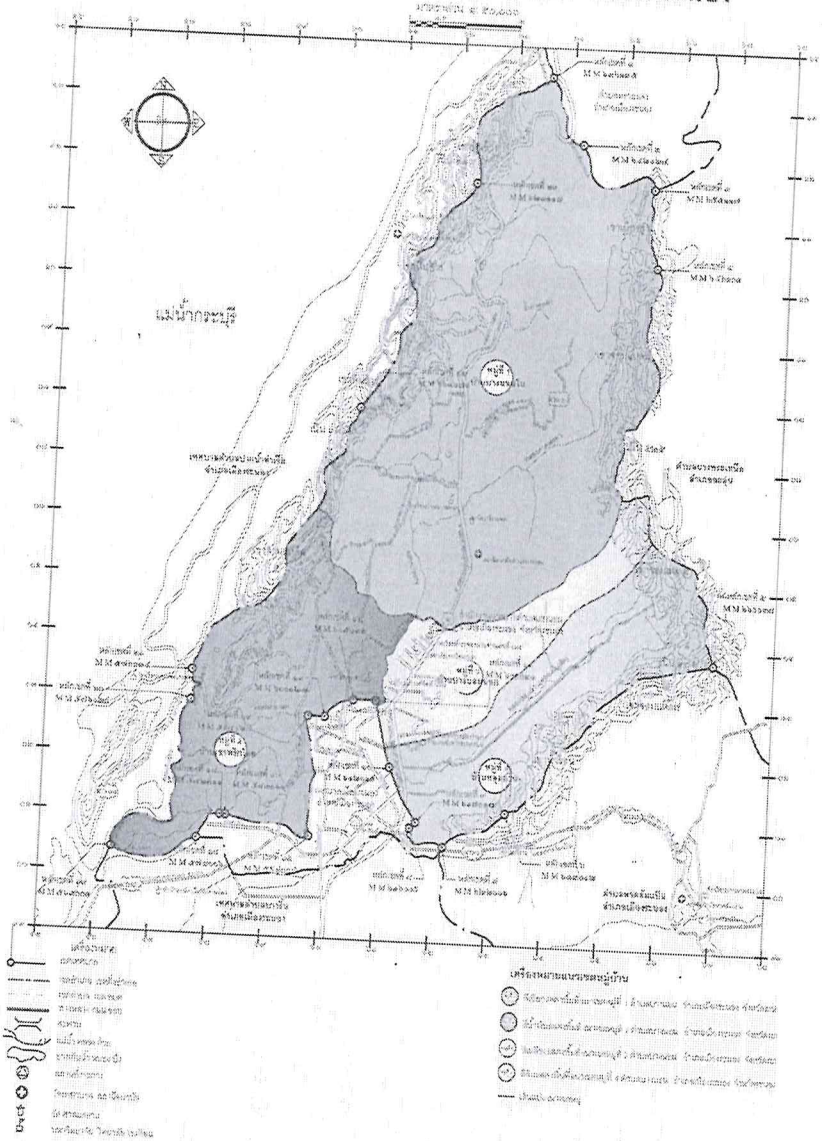
๑.๒ ลักษณะภูมิอากาศ

สภาพภูมิอากาศไม่ร้อนจัดหรือหนาวจัดเกินไป ส่วนใหญ่ฝนตกชุกประมาณ ๖ เดือนเนื่องจากได้รับอิทธิพลของลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ ในช่วงเดือนพฤษภาคม – ตุลาคม ของทุกปี

๑.๓ เขตการปกครอง เทศบาลตำบลบางนอน แบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๔ หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ ๑ บ้านบางนอนใน
หมู่ที่ ๒ บ้านเขาพริกไทย
หมู่ที่ ๓ บ้านบางนอนนอก
หมู่ที่ ๔ บ้านหลุมถ่าน

แผนที่ตำบลบางนอน อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง



๑.๔ <u>ลักษณะของดิน</u>

สภาพดินอุดมสมบูรณ์เหมาะแก่การเกษตร เพราะเป็นดินร่วน

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

การปกครอง แบ่งออกเป็น ๔ หมู่บ้าน

๒.๒ การเลือกตั้ง

การเลือกตั้งแบ่งออกเป็น ๔ หมู่บ้าน

๑. เขตเลือกตั้งที่ ๑ หมู่ที่ ๑ บ้านบางนอนใน
๒. เขตเลือกตั้งที่ ๑ หมู่ที่ ๓ บ้านบางนอนนอก (บางส่วน)
๓. เขตเลือกตั้งที่ ๒ หมู่ที่ ๓ บ้านบางนอนนอก (บางส่วน)
๔. เขตเลือกตั้งที่ ๒ หมู่ที่ ๒ บ้านเขาพริกไทย
๕. เขตเลือกตั้งที่ ๒ หมู่ที่ ๔ บ้านหลุมถ่าน

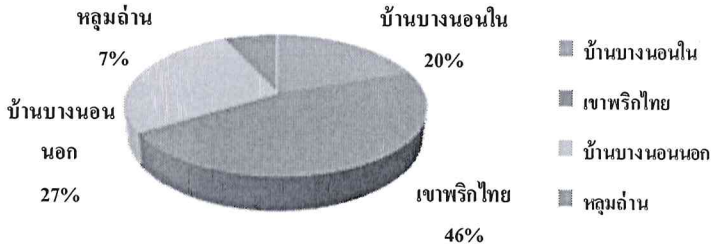
๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

ประชากรทั้งสิ้น ๑๔,๑๘๗ คน แยกเป็นชาย ๗,๐๒๗ คน หญิง ๗,๑๖๐ คน

๓.๒ จำนวนประชากร ข้อมูล ณ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔ (จากสำนักงานทะเบียนอำเภอเมืองระนอง)

หมู่ที่	หมู่บ้าน	จำนวน/ครัวเรือน	จำนวนประชากร		
			ชาย /คน	หญิง /คน	รวม
๑	บ้านบางนอนใน	๑,๖๕๓	๑,๗๖๑	๑,๗๔๓	**๓,๕๐๔**
๒	เขาพริกไทย	๓,๙๑๖	๒,๙๑๗	๓,๐๕๓	**๕,๙๗๐**
๓	บ้านบางนอนนอก	๒,๒๗๖	๑,๘๗๑	๑,๙๒๐	๓,๗๙๑
๔	หลุมถ่าน	๕๘๗	๔๗๘	๔๔๔	๙๒๒
	รวม	**๘,๔๓๒**	**๗,๐๒๗**	**๗,๑๖๐**	**๑๔,๑๘๗**



๓.๓ ประชากร

๑) ข้อมูลเกี่ยวกับประชากร (ข้อมูลเปรียบเทียบย้อนหลัง ๓ - ๕ ปี และการคาดการณ์ในอนาคต)

ข้อมูล	พื้นที่	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)	บ้าน (หลัง)
๒๕๖๑	หมู่ที่ ๑ บ้านบางนอนใน	๑,๖๙๗	๑,๗๐๑	๓,๓๙๘	๑,๕๒๓
	หมู่ที่ ๒ เขาพริกไทย	๒,๘๑๑	๒,๙๑๓	๕,๗๒๔	๓,๖๗๗
	หมู่ที่ ๓ บ้านบางนอนนอก	๑,๗๔๗	๑,๘๑๘	๓,๕๖๕	๒,๑๗๑
	หมู่ที่ ๔ หลุมถ่าน	๔๖๕	๔๓๑	๘๙๖	๕๖๒
	ยอดรวมทั้งหมด	**๖,๗๒๐**	**๖,๘๖๓**	**๑๓,๕๘๓**	**๗,๙๓๓**
๒๕๖๒	หมู่ที่ ๑ บ้านบางนอนใน	๑,๗๐๑	๑,๗๑๐	๓,๔๑๑	๑,๕๔๒
	หมู่ที่ ๒ เขาพริกไทย	๒,๘๑๕	๒,๙๔๑	๕,๗๕๖	๓,๗๓๕
	หมู่ที่ ๓ บ้านบางนอนนอก	๑,๗๕๘	๑,๘๒๓	๓,๕๘๑	๒,๒๐๖
	หมู่ที่ ๔ หลุมถ่าน	๔๗๘	๔๓๗	๙๑๕	๕๗๗
	ยอดรวมทั้งหมด	**๖,๗๕๒**	**๖,๙๑๑**	**๑๓,๖๖๓**	**๘,๐๖๐**
๒๕๖๓	หมู่ที่ ๑ บ้านบางนอนใน	๑,๗๓๑	๑,๗๓๖	๓,๔๖๗	๑,๖๒๒
	หมู่ที่ ๒ เขาพริกไทย	๒,๘๙๗	๓,๐๑๖	๕,๙๑๓	๓,๘๓๙
	หมู่ที่ ๓ บ้านบางนอนนอก	๑,๘๒๑	๑,๙๑๐	๓,๗๓๑	๒,๒๖๖
	หมู่ที่ ๔ หลุมถ่าน	๔๗๗	๔๔๔	๙๒๑	๕๘๓
	ยอดรวมทั้งหมด	**๖,๙๒๖**	**๗,๑๐๖**	**๑๔,๐๓๒**	**๘,๓๑๐**

ที่มา : (จากสำนักงานทะเบียนอำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง) ณ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔

๒) ช่วงอายุและจำนวนประชากร

สถิติประชากรจากการทะเบียน จำแนกตามเพศ ช่วงอายุ (เฉพาะผู้มีสัญชาติไทย) ของตำบลบางนอน อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง ของเดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔ รายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตาราง : จำนวนประชากรแยกตามช่วงอายุ

กลุ่มอายุ	ชาย	หญิง	รวม	% ชาย	% หญิง
น้อยกว่า ๑ ปี	๗๔	๔๙	๑๒๓	๐.๕๒	๐.๓๕
๑ - ๒๕ ปี	๒,๓๖๖	๒,๒๗๑	๔,๖๓๗	๑๖.๖๘	๑๖.๐๑
๒๖ - ๔๐ ปี	๑,๕๓๐	๑,๕๕๓	๓,๐๘๓	๑๐.๗๘	๑๐.๙๕
๔๑ – ๕๕ ปี	๑,๕๗๐	๑,๗๓๗	๓,๓๐๗	๑๑.๐๗	๑๒.๒๔
๕๖ - ๗๐ ปี	๑,๑๗๔	๑,๑๘๗	๒,๓๖๑	๘.๒๘	๘.๓๗
๗๑ - ๘๕ ปี	๒๗๓	๓๑๑	๕๘๔	๑.๙๒	๒.๑๙
๘๖ - ๑๐๐ ปี	๓๘	๕๑	๘๙	๐.๒๗	๐.๓๖
อายุมากกว่า ๑๐๐ ปี	๒	๑	๓	๐.๐๑	๐.๐๑
รวม	**๗,๐๒๗**	**๗,๑๖๐**	**๑๔,๑๘๗**	**๔๙.๕๓**	**๕๐.๔๗**

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลบางนอน มีผู้ดูแลเด็ก ๓ คน เริ่มมีการเรียนการสอนครั้งแรกในปีการศึกษา ๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๖ ในช่วงแรกใช้อาคารเรียนบริเวณโรงเรียนบ้านบางนอน ต่อมาเมื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสร้างเสร็จจึงย้ายมาเรียนที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหลังเทศบาลตำบลบางนอน

๒. โรงเรียนอนุบาลมี ๑ แห่ง ได้แก่ โรงเรียนอนุบาลกิจติมาพร

๓. โรงเรียนประถมศึกษามี ๒ แห่ง ได้แก่

๓.๑ โรงเรียนบ้านบางนอน

๓.๒ โรงเรียนเอกศิลป์ราษฎร์

๔. สถาบันอาชีวศึกษาภาคใต้ มี ๑ แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคระนอง

๔.๒ สาธารณสุข

๑. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบางนอน อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง

๒. การสุขาภิบาล มีจำนวนครัวเรือนที่มีส้วมใช้ราดน้ำ ร้อยละ ๑๐๐

๔.๓ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๑. มีป้อมยามตำรวจ จำนวน ๒ แห่ง (ป้อมหน้าวิทยาลัยเทคนิคและป้อมนายัง)

๒. มีกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๔๑๕ จำนวน ๑ แห่ง

๓. มีกองร้อย อส. จ.รน. ที่ ๑ จำนวน ๑ แห่ง

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

๑. โครงการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ซอยทรายทองแยกขวา (ถังน้ำ) หมู่ที่ ๑
๒. โครงการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ซอยบางนอนใน-นายัง (เมาไม่ขับแยกซ้าย) หมู่ที่ ๑
๓. โครงการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ซอยบางนอนใน-นายัง ๓ (บ่อนไก่แยกขวา) หมู่ที่ ๑
๔. โครงการก่อสร้างฝาตะแกรงเหล็กปิดรางระบายน้ำ ซอยทรายทอง หมู่ที่ ๑
๕. โครงการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ซอยผาดาด (ยายนวย) หมู่ที่ ๑
๖. โครงการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ซอยลุงโมทย์ หมู่ที่ ๑
๗. โครงการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ซอยแม่ยิ้ม (แยกซ้าย) หมู่ที่ ๑
๘. โครงการก่อสร้างรางระบายน้ำคอนกรีตเสริมเหล็ก ซอยผาดาด (ยายนวย) หมู่ที่ ๑
๙. โครงการก่อสร้างรางระบายน้ำคอนกรีตเสริมเหล็ก ซอยบางนอนใน-นายัง (บ่อนไก่แยกซ้าย) หมู่ที่ ๑
๑๐.โครงการก่อสร้างรางระบายน้ำคอนกรีตเสริมเหล็ก ซอยบางนอนใน-นายัง ๑ (เมาไม่ขับแยกซ้าย) หมู่ที่๑
๑๑.โครงการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ซอยนายเสวก (แยกซ้าย) หมู่ที่ ๑
๑๒.โครงการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ซอยแม่หัด (แยกซ้าย) หมู่ที่ ๑
๑๓.โครงการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ซอยภักดี ๔ (ซอยโรตีบังกี) หมู่ที่ ๒
๑๔.โครงการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ซอยโรงเรียนเอกศิลป์(แยกซ้ายตรงข้ามร้านสแตนเลส) หมู่ที่๒
๑๕.โครงการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ซอยสุทธาวรรณ ๑ แยกขวา หมู่ที่ ๒
๑๖.โครงการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ซอยบำรุงสถาน ๔ หมู่ที่ ๒
๑๗. โครงการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ซอยบำรุงสถาน ๓ เชื่อมซอยเอกศิลป์ราษฎร์พัฒนา หมู่ที่ ๒
๑๘. โครงการก่อสร้างรางระบายน้ำคอนกรีตเสริมเหล็ก ซอยสุขสวัสดิ์ หมู่ที่ ๒
๑๙. โครงการปรับปรุงผิวถนน OVERLAY ด้วยแอสฟัลท์ติกคอนกรีต ถนนโยธาพัฒนา (แยกเพชรเกษม – เขาพริกไทย รน.ถ.๒๐๑๐) หมู่ที่ ๒
๒๐. โครงการก่อสร้างขยายถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ซอยบำรุงสถาน ๓/๑ หมู่ที่ ๒
๒๑. โครงการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ซอยบำรุงสถาน ๓ (แยกซ้าย) หมู่ที่ ๒
๒๒. โครงการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ซอยเมืองทอง (แยกขวา) หมู่ที่ ๒
๒๓. โครงการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ซอยโยธาพัฒนา ๒ (แยกขวา) หมู่ที่ ๒
๒๔. โครงการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ซอยหม่าบ้านเมืองระนอง ๑ หมู่ที่ ๒
๒๕. โครงการก่อสร้างรางระบายน้ำคอนกรีตเสริมเหล็กแบบรางปิดตอนบนรางวี ซอยบำรุงสถาน ๓ (แยกซ้าย) หมู่ที่ ๒
๒๖. โครงการก่อสร้างรางระบายน้ำคอนกรีตเสริมเหล็กแบบรางปิดตอนบนรางวี ซอยเมืองทอง (แยกขวา) หมู่ที่ ๒
๒๗. โครงการก่อสร้างรางระบายน้ำคอนกรีตเสริมเหล็กแบบรางปิดตอนบนรางวี ซอยโยธาพัฒนา ๒ (แยกขวา) หมู่ที่ ๒
๒๘. โครงการก่อสร้างรางระบายน้ำคอนกรีตเสริมเหล็กแบบรางปิดตอนบนรางวี บริเวณสามแยกถนนเขาพริกไทย หมู่ที่ ๒
๒๙. โครงการก่อสร้างหลังคาคลุมพร้อมปรับปรุงทางเท้าและประตูทางเข้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบางนอน หมู่ที่ ๓
๓๐. โครงการปรับปรุงหลังคาป้อมยามตำรวจ บริเวณปากซอยขนส่ง หมู่ที่ ๓

๓๑. โครงการก่อสร้างรางระบายน้ำคอนกรีตเสริมเหล็ก ซอยปรางทิพย์ ๒ หมู่ที่ ๓
๓๒. โครงการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ซอยเชื่อมถนนเพชรเกษม-ถนนผาดาด หมู่ที่ ๓

๓๓. โครงการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ซอยเหมืองรู หมู่ที่ ๓
๓๔. โครงการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ซอยเหมืองรู (แยกบ้านตาวร) หมู่ที่ ๓
๓๕. โครงการก่อสร้างรางระบายน้ำคอนกรีตเสริมเหล็กแบบรางปิดตอนบนรางวี ซอยเชื่อมถนนเพชรเกษม-ผาดาด หมู่ที่ ๓
๓๖. โครงการก่อสร้างรางระบายน้ำคอนกรีตเสริมเหล็กแบบรางปิดตอนบนรางวี ซอยหลังสหกรณ์ออมทรัพย์ครู หมู่ที่ ๓
๓๗. โครงการก่อสร้างรางระบายน้ำคอนกรีตเสริมเหล็กแบบรางปิดตอนบนรางวี ซอยเหมืองรู หมู่ที่ ๓
๓๘. โครงการขยายเขตประปาส่วนภูมิภาคจังหวัดระนอง
๓๙. โครงการขยายเขตไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดระนอง

๕.๒ การไฟฟ้า

หมู่บ้านมีไฟฟ้าใช้ทั้งตำบล แต่บางพื้นที่ก็อยู่ระหว่างการดำเนินการเนื่องจากเป็นพื้นที่ห่างไกลและเพิ่งก่อสร้างใหม่ซึ่งทาง เทศบาล ได้ดำเนินการประสานงานกับการไฟฟ้าเพื่อดำเนินการขยายเขตไฟฟ้า

๕.๓ การประปา

ตำบลบางนอน จะใช้น้ำประปาบาดาลและประปาภูเขา (ฝายน้ำ) ส่วนในชุมชนและหมู่บ้านในเขตตัวเมืองก็จะใช้น้ำประปาส่วนภูมิภาค ซึ่งได้ทำการขยายเขตมาอย่างต่อเนื่อง

๑. แหล่งน้ำธรรมชาติ

มีแหล่งน้ำธรรมชาติในเขตเทศบาลตำบลบางนอน ดังนี้ คือ

ฝายน้ำล้นดาดพ่อตา	จำนวน	๑	สาย
ลำคลอง	จำนวน	๑	สาย

๒. แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

๑. สระน้ำ	จำนวน	๓	แห่ง
๒. ฝาย	จำนวน	๓	แห่ง
๓. บ่อน้ำตื้น	จำนวน	๑	แห่ง
๔. บ่อน้ำบาดาล	จำนวน	๖	แห่ง
๕. ถังน้ำหอสูง	จำนวน	๓	แห่ง
๖. ระบบประปาหมู่บ้านขนาดกลาง	จำนวน	๓	แห่ง
๗. ระบบประปาภูเขา	จำนวน	๒	แห่ง

๕.๔ โทรศัพท์

ปัจจุบันพบว่าโทรศัพท์สาธารณะไม่มีให้บริการ ประชากรส่วนใหญ่ทุกหมู่บ้าน ใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่

๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ และครุภัณฑ์

๑. ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข	๒	แห่ง
๒. บริษัทเคอรี่เอ็กเพรส	๑	แห่ง
๓. บริษัทแฟล็ช	๑	แห่ง
๓. สถานีโทรคมนาคมทางโทรทัศน์	๔	ช่อง

๔. สถานีโทรคมนาคมทางวิทยุ ๒ แห่ง (สถานีวิทยุองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทยอ.ส.ม.ท. คลื่นวิทยุ ๑๐๐.๕๐ แมกกะเฮิร์ต และสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย สวท.ระนอง)

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

ส่วนใหญ่ประชากรประกอบอาชีพเกษตรกรรม โดยมีพื้นที่ทำการเกษตร ๑๒,๙๖๕ ไร่

๖.๒ การประมง

ทำการประมงเป็นอาชีพเสริม จำนวน ๕๐ ครัวเรือน

๖.๓ การปศุสัตว์

ทำการปศุสัตว์จำนวน ๔๔๙ ครัวเรือน (เช่น สุกร,โค แพะ, ไก่ไข่, ไก่เนื้อ, ฯลฯ)

๖.๔ การบริการ

๑. ธนาคาร	จำนวน	๑	แห่ง
๒. โรงแรม	จำนวน	๖	แห่ง
๓. รีสอร์ท	จำนวน	๑๙	แห่ง
๔. ปั๊มน้ำมันและก๊าซ	จำนวน	๔	แห่ง
๕. โรงงานอุตสาหกรรม	จำนวน	๒๒	แห่ง
๖. สถานีจ่ายไฟฟ้าย่อยขนาด ๕๐ เมกกะวัตต์	จำนวน	๑	สถานี
๗. สำนักงานกองทุนสงเคราะห์สวนยาง	จำนวน	๑	แห่ง
๘.สำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดระนอง	จำนวน	๑	แห่ง

๖.๕ การท่องเที่ยว

๑. วัดวารีบรรพต (วัดบางนอน)

๒. สุสานเจ้าเมืองระนอง

๖.๖ อุตสาหกรรม

๑. โรงน้ำแข็งวารีสมบูรณ์ จำกัด

๒. บจก.โกศลสถาปัตย์

๓. บ.โกลเด้นซีฟู้ดอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

๔. บ.กิจไพศาลคอนกรีต

๕. บจก.ธีรยศซีเมนต์

๖. บ.สุขเรืองแก้วปลาป่น ๒๐๐๔ จำกัด

๗. บ.สหประมงปลาป่นระนอง จำกัด

๘. บ.โรงน้ำแข็งไทยประดิษฐ์

๙. โรงงานผลิตลูกชิ้นหมู

๑๐. บ.อารีเอ็นระนองจำกัด

๑๑. บ.ระนองออโตโมบิล จำกัด

๑๒. บ.ระนองฮอนด้าร์ จำกัด

๑๓. บจก.สยามวีพี ออโต้เซลล์

๑๔. บ.ภูมิชนกไอศรีม จำกัด

๑๕. บ.มิตรแท้-ชุมพรยานยนต์ จำกัด (มหาชน)

๑๖. โรงน้ำแข็งมานิตย์ระนอง

๑๗. หจก.โรงผลิตพลาสติกมานิตย์ ระนอง

๑๘. โรงงานน้ำแข็งแสนบริการ

๑๙. โรงงานน้ำดื่มระนอง

๒๐. โรงน้ำแข็ง ซอยทรายทอง

๒๑. บริษัทคอนกรีตซีแพ็คระนอง

๒๒. บริษัทกิจไพศาลคอนกรีต ฯลฯ

๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

๑. กลุ่มทำกระเป๋าถัก

๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๗.๑ การนับถือศาสนา

ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ประมาณร้อยละ ๙๐ นับถือศาสนาอิสลามประมาณร้อยละ ๕ และศาสนาคริตส์ ประมาณร้อยละ ๕

๗.๒ ประเพณีและงานประจำปี

-

๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

การทำไม้กวาดดอกอ้อ ภาษาถิ่นที่ใช้ คือ ภาษาใต้

๗.๔ สินค้าพื้นเมืองและขอที่ระลึก

อาหารทะเลแปรรูป เช่น ปลาหมึกแห้ง , ปลาเค็ม, ปลากระเบน ,กุ้งแห้ง, ผักเหลียง , ผักหวาน

๘. ทรัพยากรธรรมชาติ

๘.๑ น้ำ

มีฝนตกชุกเกือบตลอดปี

๘.๒ ป่าไม้

ป่าไม้ที่สมบูรณ์ มีไม้ที่สำคัญได้แก่ ไม้ยาง ไม้ตะเคียน ไม้กฐิน

๘.๓ ภูเขา

ทิวเขาประมาณร้อยละ ๗๐ ของพื้นที่ มีลักษณะพื้นที่ราบค่อนข้างน้อย ส่วนที่ลาดชันถึงภูเขาอยู่ทางทิศตะวันออกของตำบล พื้นที่ราบริมถนนเพชรเกษมเป็นพื้นที่ผ่านการทำเหมืองแร่มาก่อนจึงเป็นแอ่งน้ำขนาดใหญ่ (ขุมเหมือง) ร้อยละ ๓๐

๘.๔ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

ในพื้นที่ของเทศบาลส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับเพาะปลูก ที่อยู่อาศัย ร้านค้า สถาน ประกอบการ ตามลำดับ มีทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ก็ ได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้ อากาศที่ไม่มีมลพิษ เนื่องจากว่าพื้นที่บางส่วนเป็นดินผสมกรวดหรือไม่ ก็ดินทราย แหล่งน้ำต้องอาศัยน้ำดิบจากแหล่งอื่น และน้ำฝน น้ำในการเกษตรก็ต้องรอฤดูฝน มีแหล่งน้ำ ใช้ในการเกษตรไม่เพียงพอ ปัญหาคือยังไม่สามารถหาแหล่งน้ำสำหรับการเกษตรได้เพิ่มขึ้น เพราะพื้นที่ ส่วนมากเป็นของประชาชน เอกชน ปัญหาด้านขยะ เมื่อชุมชนแออัดขยะก็มากขึ้น การแก้ไขปัญหา เทศบาลได้จัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาให้กับประชาชนและเป็นไปตามความต้องการของประชาชน เช่น โครงการจัดหาถังขยะรองรับขยะให้ครอบคลุมทั้งพื้นที่ โครงการคัดแยกขยะในชุมชน โครงการปลูกต้นไม้ ในวันสำคัญต่างๆ ในพื้นที่ของตนเองและที่สาธารณะรวมทั้งปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ของเมืองให้ร่มรื่น สวยงาม ให้เป็นเมืองน่าอยู่ เป็นที่พักผ่อนหย่อนใจของประชาชน ฯลฯ

ส่วนที่ ๓

การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนา

การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาบุคลากร

จากภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลและการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของส่วนราชการต่างๆ ที่เทศบาลกำหนดขึ้นจะเห็นได้ว่า พนักงานเทศบาลและบุคลากรของเทศบาลจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในทางระเบียบกฎหมายตามหน้าที่และเทคนิคทักษะที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน หากพนักงานเทศบาลและบุคลากรของเทศบาลไม่มีความรู้ความเข้าใจ ไม่มีคุณธรรมจริยธรรมและทักษะในการปฏิบัติงานก็ยากที่จะบริหารงาน และปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพแก่องค์กรและประชาชนผู้มารับบริการ ซึ่งเทศบาลตำบลบางนอนได้วิเคราะห์ในส่วนของตัวพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังนี้

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ระดับองค์กร
ของเทศบาลตำบลบางนอน (ด้านการบริหารงานบุคคล)

<u>จุดแข็ง</u> (Strength) ๑. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านพัฒนาบุคลากร ๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ๓. บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ ทำงานต่อการติดต่อประสานงาน ๔. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ๕. บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความรู้ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	<u>จุดอ่อน</u> (Weakness) ๑. บุคลากรมีความถนัดเฉพาะด้าน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ ๒. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ๓. บุคลากรยังขาดทักษะในการระบบสารสนเทศ และ IT ในการปฏิบัติงาน ๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน ๕. ขาดการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร
<u>โอกาส</u> (Opportunity) ๑. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ๒. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มีหลักสูตรในการฝึกอบรมที่หลากหลาย	<u>ข้อจำกัด</u> (Threst) ๑. ระเบียบข้อบังคับ กฎหมาย ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามวิธีการและระเบียบใหม่ๆ ก่อให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ๒. หลักสูตรที่เปิดอบรมบางหลักสูตรมีค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมสูง

จากการวิเคราะห์ดังกล่าวข้างต้น พนักงานเทศบาลและบุคลากรของเทศบาลตำบลบางนอนจึงต้องได้รับการพัฒนาความรู้ทั้งทางด้านทักษะ แนวทางปฏิบัติงาน และคุณธรรมจริยธรรมที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้การบริหารงานและปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลบางนอน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์แก่ประชาชนโดยทั่วกัน

ส่วนที่ ๔

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

๑. วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบางนอน

"เทศบาลตำบลบางนอนเป็นท้องถิ่นที่มีความตื่นตัวอย่างมีพลังตลอดเวลา เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สังคมมีคุณธรรม เป็นบ้านเมืองมีความเป็นอยู่ดี ผู้คนมีความสุขทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมยั่งยืนบนพื้นฐานของความเป็นเอกลักษณ์"

๒. ความต้องการและความคาดหวังของผู้บริหารและพนักงานที่มีต่อเทศบาลตำบลบางนอน

๒.๑ ความต้องการและความคาดหวังด้านองค์กร (Organizational Objective) การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ จะทำให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กรซึ่งมนุษย์คือทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ และเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนนโยบายและปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์และพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า

๒.๒ ความต้องการคาดหวัง ด้านหน้าที่ (Functional Objective) เพื่อรักษาไว้ซึ่งการทำประโยชน์ของหน่วยงานในระดับที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร ทรัพยากรอาจสูญเสียไปเมื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความชำนาญมากหรือน้อยกว่าความต้องการขององค์กรระดับของหน่วยงานที่ให้บริการต้องเหมาะสมกับองค์กร

๒.๓ ความต้องการและคาดหวังด้านบุคคล (Personal Objective) เพื่อให้พนักงานเทศบาลตำบลบางนอนเป้าหมายส่วนบุคคล อย่างน้อยเป้าหมายเหล่านี้จะสนับสนุนให้แต่ละคนทำประโยชน์แก้องค์กรได้ต่อไป

๓. ความต้องการและความคาดหวังของประชาชนต่อเทศบาลตำบลบางนอน

มีความตองการและคาดหวังให้เทศบาลตำบลบางนอน เป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถบริหารงานได้อย่างโปร่งใส มีคุณธรรมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหาร สรรหาทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับรายได้และอำนาจหน้าที่ด้วยกระบวนการการคัดเลือกที่ยุติธรรม และเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

บุคลากรของเทศบาล มีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาเทศบาลให้เจริญก้าวหน้าส่งผลให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีและมีความสุขในการดำรงชีวิตอย่างแท้จริง และยั่งยืนต่อไป

๔. ประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนา ประกอบด้วย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เป้าหมาย

๑. บุคลากรมีความรู้มากขึ้น

๒. บุคลากรมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

๓. สามารถนำความรู้ไปเผยแพร่และถ่ายทอดให้บุคคลอื่น

กลยุทธ์

๑. จัดประชุมพนักงานเทศบาลทุกเดือน เพื่อส่งเสริมเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติงานความรู้ทั่วไป

๒. จัดประชุมย่อยเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

๓. จัดทำเอกสาร/วารสาร เผยแพร่ หรือประชาสัมพันธ์เสียงตามสาย และแจ้งเวียนตามกองฝ่าย

๔. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ระยะเวลาดำเนินการ

ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย

๑. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากรสามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล

๓. บุคลากรมีโอกาสได้รับการพัฒนามากขึ้น

กลยุทธ์

๑. จัดส่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ของหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกที่จัดทำขึ้น

๒. ฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน และด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรของเทศบาล

ระยะเวลาดำเนินการ

ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ส่วนที่ ๕

การนำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติและติดตามแผน

เทศบาลตำบลบางนอน ได้ติดตามการดำเนินการโครงการว่า ได้ดำเนินการแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ และใช้งบประมาณเป็นไปตามที่ตั้งไว้หรือไม่ จะมีการพิจารณาว่า โครงการในแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้นำมาปฏิบัติในปีงบประมาณนั้นมากน้อยเพียงใด และกลุ่มเป้าหมายได้รับประโยชน์จากการดำเนินการตามโครงการตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ ในการปฏิบัติการตามโครงการมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผนหรือไม่ เพื่อจะได้แก้ไขและปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์และเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ ถึงแม้ว่าเทศบาลจะมีแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ดีเพียงใดก็ตาม หากไม่สามารถบ่งชี้ถึงผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นได้ก็จะไม่สามารถบ่งบอกถึงความสำเร็จของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้

ดังนั้น ระบบการติดตามจึงเป็นเครื่องมือสำคัญ และมีความจำเป็นในการปรับปรุงประสิทธิภาพของโครงการที่กำลังดำเนินการอยู่ หากไม่มีการติดตามการดำเนินการตามโครงการ ย่อมส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงาน ค่าใช้จ่ายอาจสูงกว่าที่กำหนดไว้ กลุ่มเป้าหมายหลักของโครงการจะไม่ได้ประโยชน์หรือได้รับประโยชน์น้อยกว่าที่ควรจะเป็น และจะเกิดปัญหาในการควบคุมคุณภาพของการดำเนินงาน เสียเวลาในการตรวจสอบและอาจเกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน หรือระหว่างหน่วยงาน

ซึ่งในทางตรงกันข้าม หากโครงการมีระบบการติดตามที่ดี ก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานและปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นก็จะไม่เกิดขึ้นหรืออาจจะเกิดแต่เพียงเล็กน้อย แต่ก็สามารถหาวิธีการแก้ไขปรับปรุงได้ทันท่วงที

การประเมินผลก็เป็นสิ่งสำคัญ เพราะผลที่ได้จากการประเมินจะนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไข การขยายขอบเขต หรือการยุติการดำเนินงาน ซึ่งทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการประเมินผลแผนงานของโครงการ

จึงเป็นสิ่งบ่งชี้ว่าแผนงาน/โครงการที่กำหนดไว้ได้มีการกำหนดไว้หรือไม่

การติดตามประเมินผลยังเป็นการตรวจสอบดูว่ามีความสอดคล้องกับการใช้งบประมาณเพียงใด ซึ่งผลที่ได้จากการติดตามและประเมินผล ถือว่าเป็นข้อมูลย้อนกลับ ที่สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุง และการตัดสินใจต่อไป

แผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ของ

เทศบาลตำบลบางนอน

อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง

แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลบางนอน อำเภอเมือง จังหวัดระนอง

.....

๑.หลักการและเหตุผล

๑.๑. ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระนอง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ เรื่องการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๘๘ – ๓๐๘ กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดีโดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระนอง (ก.ท.จ.ระนอง) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำการได้ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้อาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระนอง (ก.ท.จ.ระนอง) เทศบาลต้นสังกัดหรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระนอง (ก.ท.จ.ระนอง) ร่วมกับเทศบาลหรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

๑.๒. ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระนอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ เรื่องการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๙๙ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาลนั้น

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลทุ่งหัวช้างจึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางนอน ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๑. เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคนและทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบางนอน มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒. เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคนและทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบางนอน ได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๓. เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคนทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบางนอน มีความรู้และเกิดทักษะเฉพาะงานในแต่ละตำแหน่ง

๔. เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคนและทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบางนอน มีความรู้และเกิดทักษะในด้านการบริหาร

๕. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนและทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบางนอน คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

ในจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลโดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในมิติด้านต่างๆดังต่อไปนี้

๑. การกำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานเทศบาลให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงานที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. ให้พนักงานเทศบาลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๔. หลักสูตรด้านการบริหาร

๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓. วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาลให้เทศบาลตำบลบางนอน เป็นหน่วยดำเนินเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.ท.จ.จังหวัดระนอง หรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสมดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ

๒. การฝึกอบรม

๓. การศึกษาหรือดูงาน

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา

๕. การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๖. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา เทศบาลตำบลบางนอน ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอนโดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่าเพื่อให้การพัฒนาพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

๔. ขั้นตอนการดำเนินงาน

๔.๑.การเตรียมการและวางแผน

๑. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๒. พิจารณาเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๓. กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม

๔.๒. การดำเนินการพัฒนา

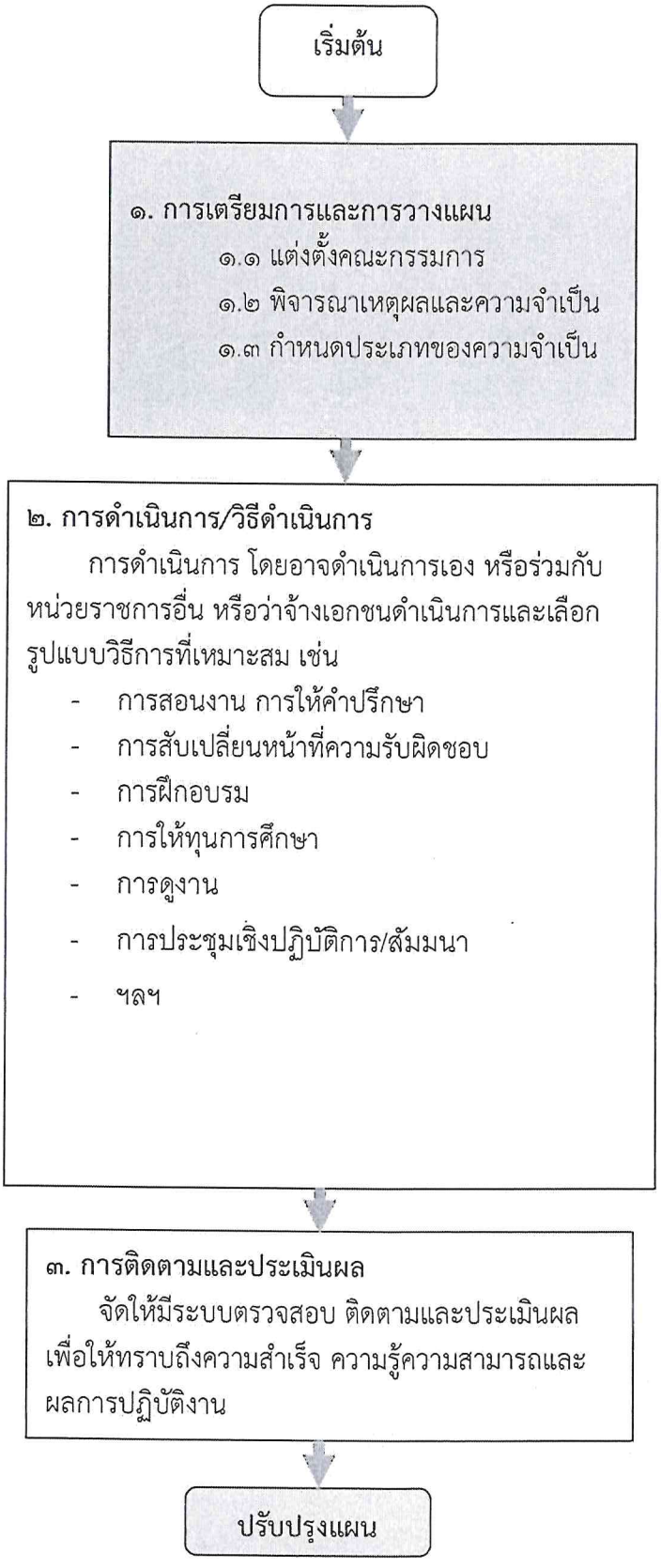
๑. การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เพื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมายและเรื่องที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่นการให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนาเป็นต้น

๒. วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

๔.๓. การติดตามและประเมินผล

ให้ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนาเมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



๕. หลักสูตรและวิธีการพัฒนา

๕.๑. หลักสูตรการพัฒนา

เทศบาลตำบลบางนอน กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕.๒. วิธีการพัฒนา

เทศบาลตำบลบางนอน จะดำเนินการเอง เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้เทศบาลตำบลบางนอน จะดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่นและดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม / สัมมนา / ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการหรือเทศบาลตำบลทุ่งหัวช้าง เป็นผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญเป็นวิทยากรบรรยายหรือวิทยากรกระบวนการ ซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ดังนี้ คือ

๑. การปฐมนิเทศ
๒. การสอนงาน การให้คำปรึกษา
๓. การมอบหมายงาน / การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
๔. การฝึกอบรม
๕. การให้ทุนการศึกษา
๖. การดูงาน
๗. การประชุมเชิงปฏิบัติการ / การสัมมนา

๖. การติดตามและประเมินผล

เทศบาลตำบลบางนอน ได้จัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑. การใช้แบบสอบถาม / แบบทดสอบ ก่อน – หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผลภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะเวลาหนึ่ง
๒. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้าหน่วยงาน เพื่อร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับการพัฒนา
๓. การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่เทศบาลตำบลทุ่งหัวช้างจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

****

หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

หลักสูตรการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	โครงการ	หน่วยงานดำเนินการ (เลือกได้มากกว่า ๑ ข้อ)	งบประมาณ	ระยะเวลา
ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน	ประชุม	โครงการประชุมชมรมปลัดเทศบาล	ชมรมปลัดเทศบาลจังหวัดระนอง	-	ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
	ประชุม	โครงการประชุมหัวหน้าส่วนราชการ	อำเภอเมืองระนอง	-	ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
	ประชุม	ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการควบคุมภายในและการจัดทำรายงานควบคุมภายใน	- เทศบาลดำเนินการเอง - หน่วยงานหรือส่วนราชการอื่น	-	ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง - ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับในงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ	ฝึกอบรม	- นักบริหารท้องถิ่น - เจ้าพนักงานธุรการ - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นักทรัพยากรบุคคล - นักพัฒนาชุมชน - นักวิชาการสาธารณสุข - นักวิชาการเงินและบัญชี - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี - นักวิชาการพัสดุ - นายช่างโยธา ฯลฯ	- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น - จังหวัดระนอง - หน่วยงานหรือส่วนราชการอื่น	เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

หลักสูตรการพัฒนา	วิธรการพัฒนา	โครงการ	หน่วยงานดำเนินการ (เลือกได้มากกว่า ๑ ข้อ)	งบประมาณ	ระยะเวลา
ด้านการบริหาร	ประชุม	- ประชุมประจำเดือนพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง - ประชุมคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลบางนอน - ประชุมหัวหน้าส่วนราชการภายในเทศบาลตำบลบางนอน	เทศบาลดำเนินการเอง	-	ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
	ฝึกอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงาน	โครงการฝึกอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานนอกสถานที่ ของ เทศบาลตำบลบางนอน	เทศบาลดำเนินการเอง/หน่วยงานอื่นดำเนินการ	เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ด้านคุณธรรม จริยธรรม	อบรม สัมมนา	โครงการอบรม คุณธรรม จริยธรรม ข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น	เทศบาลดำเนินการเอง	เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบางนอน	เพื่อพัฒนาความรู้และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	- พนักงานเทศบาล - พนักงานจ้าง	เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ได้รับความรู้และนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา
๒	โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสมาชิกสภาเทศบาล	เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	- คณะผู้บริหาร - สมาชิกสภาเทศบาล	เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ผู้เข้าร่วมโครงการนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการทำงานในองค์กรได้อย่างดี	สำนักปลัด
๓	โครงการสัมมนา / ฝึกอบรม (จัดโดยหน่วยงานภายนอก)	เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงาน	- คณะผู้บริหาร - สมาชิกสภาเทศบาล - พนักงานเทศบาล - พนักงานจ้าง	เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	มีความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการและหน่วยงานภายนอกที่ดำเนินการ