

6.10 สิ่งที่ได้ดำเนินการไปแล้ว

1) เมื่อวันที่ 25 กันยายน 2547 คณะนักวิจัยได้นำเสนอแนวคิดและวิธีการจัดทำระบบควบคุมคุณภาพระบบงาน หรือ ISO ต่อผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองปาดอง ซึ่งผู้บริหารได้มอบหมายให้ผู้อำนวยการกองคลัง (นางอุทัยวรรณ เพ็งสวัสดิ์) เป็นผู้รับผิดชอบในการนำไปศึกษาและขยายผล โดยร่วมกับคณะนักวิจัย ซึ่งจะได้ประสานเพื่อดำเนินการตามแผนปฏิบัติการต่อไป

ทั้งนี้ในเบื้องต้นได้นำเสนอระบบงานที่เห็นว่ามีแนวโน้มในการพัฒนาสู่ระบบคุณภาพได้แก่

- งานทะเบียนราษฎร หรืองานบัตรประจำตัวประชาชน รับผิดชอบโดยฝ่ายปกครอง สำนักปลัดเทศบาล
- งานพัฒนารายได้ หรืองานเร่งรัดรายได้ ฝ่ายพัฒนารายได้ กองคลัง
- งานการเงินและบัญชี (เบิกจ่ายเงิน) ฝ่ายบริหารงานคลัง กองคลัง

อย่างไรก็ตาม ผอ. กองคลังขอปรับปรุงงานที่จะเริ่มทำ ISO โดยขอเป็นงานที่อยู่ในเทศบาลเองก่อน ยังไม่ควรเป็นงานที่ติดต่อกับประชาชนภายนอก และได้มอบหมายเจ้าหน้าที่เทศบาลให้เป็นผู้ดูแลการจัดทำคู่มือ ISO ดังนี้

- 1) คุณสุเทพ แก้วเกตุ: ด้านงานธุรการ
- 2) คุณธิพร เจียมตัว : ด้านการเงินและบัญชี
- 3) คุณรพีพรรณ : ด้านพัสดุ / จัดซื้อจัดจ้าง

คณะนักวิจัยได้หารือและแลกเปลี่ยนความเห็นกับผู้รับผิดชอบในงานด้านธุรการและงานด้านการเงินและบัญชีแล้วเมื่อวันที่ 14 กรกฎาคม 4 – 5 พฤศจิกายน 2548 และ 10 – 11 มกราคม 2549 โดยในเบื้องต้นขอให้ผู้รับผิดชอบระบุขอบเขตงานที่ทำทั้งหมด และจัดทำขั้นตอนการดำเนินงานอย่างละเอียดของงานแต่ละงาน พร้อมกำหนดเวลาการทำงานภายใต้แนวคิดว่าเป็นเวลาที่จะสร้างความพึงพอใจให้กับผู้เกี่ยวข้อง และเป็นเวลาปกติที่สามารถทำได้ดีที่สุดเต็มความสามารถ โดยภายหลังการจัดทำขั้นตอนปฏิบัติงานที่ถูกต้องครบถ้วนแล้ว จะเริ่มจัดทำ “วิธีการปฏิบัติงาน” และ “คู่มือคุณภาพ” ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักตามแนวคิด ISO ที่เทศบาลควรจะทำได้นอกจากนี้ จะขยายผลไปสู่งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานธุรการ และการเงินและบัญชี โดยจะนำผลที่ได้จาก 2 ระบบนำร่องนี้เป็นตัวอย่างความสำเร็จ ซึ่งคณะนักวิจัยได้มีหนังสือชี้แจงประเด็นดังกล่าวให้กับนายกเทศมนตรีพิจารณาดำเนินการตามความเหมาะสม เมื่อเดือนกรกฎาคม 2548 แล้ว

ผลการดำเนินงานถึงปัจจุบัน ได้จัดขั้นตอนการดำเนินงานของงานการเงินและบัญชีเรียบร้อยแล้วพร้อมกำหนดเวลาที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน : งานบัญชีและการเงิน

เทศบาลเมืองป่าตอง

1.	จัดทำแผนจ่ายเงินตามงบประมาณทุกสามเดือน (ต้องแล้วเสร็จภายใน 15 วัน ก่อนการเบิกจ่าย)	5 วัน
2.	ปิดบัญชี ณ วันสิ้นเดือน - สมุดเงินสดรับจัดทำไปผ่านมาตรฐาน 1	1.30 ชม.
3.	ปิดบัญชี ณ วันสิ้นเดือน - สมุดเงินสดจ่ายจัดทำไปผ่านมาตรฐาน 2	3 ชม.
4.	สรุปทะเบียนเงินรายรับ ณ วันสิ้นเดือน - จัดทำไปผ่านมาตรฐาน 3	1 วันทำการ
5.	บันทึกบัญชีในสมุดบัญชีแยกประเภทจ่าย,รับ ตามไปผ่านมาตรฐาน 1,2,3	1 วันทำการ
6.	จัดทำงบทดลอง ณ วันสิ้นเดือน พร้อมรายละเอียดประกอบงบทดลอง	4 วันทำการ
7.	จัดทำงบกระขยอดเงินฝากธนาคาร จัดทำทุกสิ้นเดือน เพื่อทราบผลแตกต่างระหว่างยอดเงินฝากธนาคารที่ธนาคารได้แจ้งยอดมากับยอดเงินฝากธนาคารที่ปรากฏในบัญชีแยกประเภท	3 ชม.
8.	จัดทำรายงานรับ – จ่าย เงินสดเป็นประจำทุกสิ้นเดือน เพื่อแสดงความเคลื่อนไหวของรายการรับเงินและจ่ายเงินทุกประเภท	3 ชม.
9.	จัดทำรายงานกระแสเงินสดเป็นประจำทุกสิ้นเดือน โดยสรุปรายการรับจ่ายเงินสดทุกประเภท เพื่อแสดงกระแสเงินสดที่ใช้จ่ายในแต่ละเดือน พร้อมทั้งแสดงรายการสะสมยอดเงินด้วย	3 ชม
10.	จัดทำกระดาษทำการกระขยอดรายจ่ายตามงบประมาณทุกสิ้นเดือน โดยเก็บตัวเลขจากทะเบียนรายจ่ายตามงบประมาณช่องจ่ายเงินแล้ว เพื่อสอบยันกับสมุดเงินสดจ่ายและบัญชีแยกประเภท	3 วัน
11.	จัดทำกระดาษทำการกระขยอดรายจ่ายจากเงินสะสม ทุกสิ้นเดือน โดยเก็บตัวเลขจากทะเบียนรายจ่ายตามงบประมาณช่องจ่ายเงินแล้ว	
12.	จัดทำกระดาษทำการกระขยอดงบประมาณคงเหลือทุกสิ้นเดือน โดยเก็บตัวเลขจากทะเบียนรายจ่ายตามงบประมาณช่องงบประมาณคงเหลือ	3 วัน
13.	จัดทำกระดาษทำการกระขยอดการโอนงบประมาณรายจ่ายทุกสิ้นเดือน เพื่อรวบรวมและแสดงรายการโอนทุกรายการ	3 วัน
14.	จัดทำงบแสดงฐานะการเงิน ณ วันที่ 30 กันยายน ทุกสิ้นปี	30 วัน

ขั้นตอนการปฏิบัติงานการเบิกจ่ายเงิน / 1 ฎีกา

เทศบาลเมืองปาดอง

1. รับฎีกาที่ถูกต้องแล้วจากแต่ละกอง
2. ลงทะเบียนรับฎีกา 0.30 นาที
3. ลงทะเบียนงบประมาณรายจ่ายตามแผนงาน/งาน ใบช่องก่อก่อนนี้ผูกพัน 1-2 นาที
4. เจ้าหน้าที่ตรวจสอบฎีกาถูกต้อง 3 นาที
5. เสนออนุมัติจ่ายต่อผู้บริหาร ไม่สามารถระบุได้
หัวหน้าส่วนงานคลัง → ปลัดเทศบาล → นายกเทศมนตรี
6. ฎีกาอนุมัติจ่ายเรียบร้อยแล้ว 2 นาที
จัดทำรายงานเช็คและเขียนเช็ค
7. รายงานเช็คและเช็คเสนอผู้บริหาร ไม่สามารถระบุได้
หัวหน้าหน่วยงานคลัง → ปลัดเทศบาล → นายกเทศมนตรี
8. เช็คเรียบร้อยแล้วลงบัญชีจ่ายในสมุดเงินสดจ่าย 1 - 2 นาที
9. ออกหนังสือรับรองการหักภาษี ณ ที่จ่าย 1 นาที
10. ลงทะเบียนงบประมาณ รายจ่ายตามแผนงาน/งานในช่องจ่ายเงินแล้ว 1 - 2 นาที

ทั้งนี้ ผู้รับผิดชอบจะจัดทำเป็นป้ายเพื่อแสดงให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบเป็นการทั่วไป และจะได้จัดทำเอกสาร “วิธีการปฏิบัติงาน” และ “คู่มือคุณภาพ” ตามตัวอย่างที่นักวิจัยให้และอธิบายในเบื้องต้นไว้ต่อไป

อนึ่ง ผอ. กองคลังได้สั่งการให้ผู้รับผิดชอบในงานโครงการนำร่องอื่นๆ รวมทั้งงานที่อยู่ในภายใต้กองคลังทั้งหมด จัดทำขั้นตอนการทำงานในลักษณะเดียวกับงานการเงินและบัญชี เพื่อใช้เป็นมาตรฐานในการทำงานและแสดงให้ผู้อื่นทราบ (กำหนดการแล้วเสร็จเดือนกุมภาพันธ์ 2549) โดยปัจจัยผลักดันให้ดำเนินการดังกล่าวนอกจากการหารือกับนักวิจัยแล้ว ส่วนหนึ่งเกิดจากการไปดูงานที่เทศบาลนครอุดรธานีในระหว่างการประชุมร่วมกับนักวิจัยและ อบท.

สำหรับงานให้บริการประชาชน เทศบาลได้จัดทำขั้นตอนการทำงานไว้แล้ว แต่ยังไม่ได้กำหนดเวลามาตรฐานใน การให้บริการ คณะวิจัยได้เสนอแนะให้เพิ่มเติมในจุดนี้ ซึ่งเจ้าหน้าที่เทศบาลเห็นพ้องด้วย และจะนำไปปรับปรุง เพื่อใช้ในการประชาสัมพันธ์ให้แก่ประชาชนในพื้นที่ของโครงการเทศบาลเคลื่อนที่ด้วย ซึ่งผลปรากฏตามรูปภาพที่แนบ

2) นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองปาดองได้แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อรับผิดชอบการดำเนินการตามแผนเพิ่มขีดความสามารถระบบงาน รวมทั้งดูแลการพัฒนาระบบ ISO ด้วย เมื่อวันที่ 9 พฤศจิกายน 2547

3) การปรับปรุงแบบฟอร์มการให้บริการงานทะเบียนราษฎรและบัตรประชาชนไม่สามารถทำได้เนื่องจากติดระเบียบของกระทรวงมหาดไทย จึงได้ปรับเปลี่ยนเป็นทำตัวอย่างการกรอกแบบฟอร์มเพื่อให้ประชาชนเข้าใจง่ายในการกรอกแบบฟอร์ม ซึ่งดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว

4) การจัดทำคู่มือบริการบัตรประชาชนและการตรวจสอบหลักฐานและคู่มือให้บริการด้านสาธารณสุข ขณะนี้คู่มืองานทะเบียนราษฎรเสร็จแล้ว และคู่มืองานบริการสาธารณสุขอยู่ระหว่างจัดทำ นอกจากนี้กองคลังอยู่ระหว่างจัดทำคู่มือการชำระภาษีด้วย

5) เทศบาลจัดทำทำร่างแผนปฏิบัติงานบริการของเทศบาล เพื่อแจกจ่ายให้กับประชาชนแล้ว

6) เมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2547 คณะนักวิจัยได้นำผู้แทนจากศูนย์ข้อมูลอสังหาริมทรัพย์แห่งประเทศไทยไปพบผู้บริหารของเทศบาลเมืองปาดอง เพื่อหารือวางแผนทางสร้างความร่วมมือในการพัฒนาและแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านการแผนที่ภาษี ซึ่งรวมถึงการใช้ข้อมูลจากระบบแผนที่ภาษีที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ ซึ่งผู้บริหารทั้ง 2 หน่วยงานได้ตกลงในหลักการความร่วมมือ และเทศบาลเมืองปาดองได้มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในเรื่องดังกล่าวเพื่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ของศูนย์ข้อมูลฯ เพื่อจัดทำแผนความร่วมมือในรายละเอียด โดยขณะนี้ได้มีการศึกษาถึงความต้องการของทั้งสองหน่วยงานเพื่อก่อให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ได้ทั้ง 2 ฝ่าย และได้แลกเปลี่ยนข้อมูลที่มีต่อกัน รวมทั้งได้ช่วยแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นร่วมกัน ในกรณีที่ต้องมีการสำรวจพื้นที่ในการจัดทำข้อมูล เนื่องจากเทศบาลเมืองปาดองยังไม่มีระบบเทคโนโลยีในการจัดเก็บข้อมูลนอกสถานที่ ทางศูนย์ข้อมูลฯ จึงจะได้ช่วยพัฒนาระบบดังกล่าวเพื่อประโยชน์ในการใช้ข้อมูลร่วมกัน และไม่เกิดความซ้ำซ้อนในการจัดทำข้อมูลที่มีความต้องการใช้งานที่เหมือนกัน โดยผู้แทนจากศูนย์ข้อมูลฯ ได้ร่วมประชุมหารือกับเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองปาดองเมื่อวันที่ 15 กันยายน 2548 เพิ่มเติมถึงความร่วมมือในการจัดเก็บข้อมูลอสังหาริมทรัพย์และการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างศูนย์ข้อมูลฯ และเทศบาลเมืองปาดอง และการจัดทำต้นแบบการประยุกต์ใช้ระบบ GIS กับธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

7) การจัดทำคู่มือการยื่นฎีกาที่เข้าใจง่าย หรือการให้ความร่วมมือที่เกี่ยวข้องในเบื้องต้น ได้จัดอบรมให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่กองต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการจัดทำและยื่นฎีกา เมื่อวันที่ 11 มิถุนายน 2548 และได้มีการแจกคู่มืออ้างอิงกฎระเบียบและคำสั่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน ที่เห็นว่ายังมีปัญหาในการปฏิบัติ ทั้งนี้หากผู้นำสรุปดังกล่าวไปใช้และต้องการหาเนื้อหาในรายละเอียดสามารถประสานกองคลังเพื่อให้เตรียมกฎระเบียบที่อ้างอิงได้ พร้อมกันนี้ ได้จัดทำขั้นตอนการทำงานเพื่อแสดงให้เห็นผู้เกี่ยวข้องรับทราบขั้นตอนตามรายละเอียดข้อ 1) ข้างต้น

8) การมอบอำนาจการลงนามในเช็คจากปลัดเทศบาลมายังผู้อำนวยการกองคลัง ตามวงเงินและหมวดรายจ่ายหรือแล้วเห็นว่ายังไม่ควรดำเนินการ (ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ขณะนี้กำหนดเป็นผู้มีอำนาจลงนาม 3 คน)

9) การมอบอำนาจการลงนามจัดซื้อจัดจ้างจากนายกเทศมนตรีมายังปลัดฯ และ ปลัดไปยังผอ. กองคลัง ตามวงเงินและหมวดรายจ่าย ได้หารือกับ ผอ. กองคลังได้ข้อสรุปว่าสามารถ ดำเนินการในลักษณะให้นายกเทศมนตรีมอบอำนาจการอนุมัติจัดซื้อจัดจ้างมายังระดับ ผอ. กอง (อาจจะไม่ต้องเป็นเฉพาะ ผอ. กองคลังก็ได้ เพื่อเพิ่มความคล่องตัว) โดยอาจกำหนดเป็นวงเงินไม่เกิน 10,000 บาท ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเริ่มต้นในการมอบอำนาจได้ ผอ. กองคลังเห็นควรให้คณะนักวิจัย จัดการประชุมร่วมระหว่างนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล และ ผอ. กองคลัง เพื่อหาข้อสรุปเชิงนโยบาย ซึ่งคณะนักวิจัยได้มีหนังสือชี้แจงประเด็นดังกล่าวให้กับนายกเทศมนตรีพิจารณาดำเนินการตามความ เหมาะสม เมื่อเดือนกรกฎาคม 2548 แล้ว

10) การจัดประชุมคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง ณ ชุมชน หรือการ สร้างแรงจูงใจให้ผู้แทนชุมชนที่ควรเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดซื้อจัดจ้างมีการเข้ามาร่วมให้ความเห็น อย่างสม่ำเสมอและเห็นความสำคัญในหน้าที่ของตน ผอ. กองคลังเชิญผู้แทนชุมชนเข้าร่วมการอบรม สัมมนาด้านระเบียบการเบิกจ่ายเงิน และจัดซื้อจัดจ้างเมื่อวันที่ 11 มิถุนายน 2548 เพื่อกระตุ้นการมี ส่วนร่วม อย่างไรก็ตามปรากฏว่าไม่มีผู้แทนชุมชนเข้าร่วมประชุม ดังนั้น กองคลังจึงหาแนวทางกระตุ้น ให้เกิดการมีส่วนร่วมด้านอื่นๆ ด้วยการจะจัดทำคู่มือกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง (รวมการเปิดซอง ตรวจรับ และพิจารณาผล) ขณะนี้อยู่ระหว่างจัดทำ

6.11 การปรับปรุงแผน

ภายหลังการจัดทำเนื้อหาของแผนเพิ่มขีดความสามารถระบบงานแล้ว เมื่อนำไปขยายผลโดย การหารือกับเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติในวงกว้างขึ้น พบว่ามีหลายกิจกรรมที่อาจจะยังไม่ต้องดำเนินการ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานจริงมีความเห็นว่าสิ่งที่จะดำเนินการอาจจะไม่ได้เป็นการเพิ่มความสามารถที่ตรง จุด และบางประเด็น เช่น การเข้ามามีส่วนร่วมของนิสิตในกระบวนการจัดเก็บรายได้ เป็นปัญหาของ การขาดแคลนนิตกรมากกว่าเรื่องระบบงาน ดังนั้น จึงมีการปรับปรุงเนื้อหา โดยเพิ่มเติมการนำแนวคิด ระบบมาตรฐานสากล (ISO) มาประยุกต์ใช้กับงาน 3 ด้าน ได้แก่ 1) งานทะเบียนราษฎร 2) งานพัฒนา รายได้ และ 3) งานการเงินและบัญชี อย่างไรก็ตาม ได้มีการเปลี่ยนแปลงงานที่จะทำ โดยผู้รับผิดชอบ นำมาใช้กับงานที่ยังไม่ต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอก ได้แก่ 1) งานการเบิกจ่ายเงิน 2) พัสดุและ การจัดซื้อจัดจ้าง และ 3) งานธุรการภายในกองคลังก่อน โดยเมื่องานนำร่องมีความก้าวหน้าแล้วจะได้ ขยายผลไปสู่งานอื่นๆ ต่อไป

6.12 การดำเนินงานของนักวิจัย

1) ในการจัดทำแผนฯ คณะนักวิจัยได้ยกร่างกรอบแผนเพิ่มขีดความสามารถด้านระบบงาน และศึกษาระบบงานที่ควรนำมาเป็นตัวอย่างในการเพิ่มขีดความสามารถ บรรจุไว้ในแผน เพื่อให้คณะทำงานด้านเทคโนโลยีพิจารณาความถูกต้อง และที่สำคัญคือให้จัดทำแผนในรายละเอียดโดยพนักงานของเทศบาลป่าตองเองต่อไป

2) ให้ความรู้ โดยการหารือ และเปลี่ยนเรียนรู้กับกลุ่มเป้าหมายด้านแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการจัดเก็บรายได้ แนวคิดระบบ ISO และเป็นตัวกลางในการประสานเพื่อนำศูนย์ข้อมูลสังหาริมทรัพย์มาหารือกับเทศบาล

3) ลงพื้นที่เพื่อติดตามความก้าวหน้า พร้อมทั้งเป็นตัวกระตุ้น (catalyst) ให้ผู้เกี่ยวข้องในเทศบาลเห็นประโยชน์ของการดำเนินการตามแผนเพิ่มขีดความสามารถด้านระบบงาน

6.13 บทเรียนที่คณะนักวิจัยได้รับจากการดำเนินการร่วมกับพนักงานเทศบาลเมืองป่าตอง

งานบริการประชาชนของเทศบาลเมืองป่าตองเมื่อเกิดกรณีพิพาท ได้สร้างบทเรียนการทำงานของ อปท. โดยเทศบาลเมืองป่าตองได้ตัดสินใจอย่างทันเหตุการณ์ในการให้บริการของหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ อปท. เป็นกลไกช่วยเหลือประชาชนในเหตุการณ์ฉุกเฉิน โดยเทศบาลเมืองป่าตองใช้ อสม. และกลุ่มแม่บ้าน เป็นหน่วยเคลื่อนที่ในการเข้าถึงชุมชนต่างๆ โดยใช้ประโยชน์จากการเป็นคนในพื้นที่และคุ้นเคยกับสภาพภูมิประเทศเป็นอย่างดี ซึ่งการใช้กลไกดังกล่าวเป็นการสะท้อนความเป็น อปท. ที่สามารถเป็นองค์กรเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง

6.14 ปัญหา/อุปสรรค

1) การปรับปรุงระบบงาน เช่น การมอบอำนาจอนุมัติจัดซื้อจัดจ้าง ต้องเป็นการหารือร่วมกันตั้งแต่ระดับนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล และผอ. กองคลัง เพื่อหาข้อสรุปในการดำเนินงาน ซึ่งคณะนักวิจัยต้องเป็นกลไกประสานงานให้กับทั้ง 3 ฝ่าย

2) การพัฒนาระบบงาน โดยนำแนวคิด ISO มาใช้กับงานนำร่อง 3 รายการ ซึ่งโดยความเป็นจริง งานนำร่องดังกล่าวต้องเกี่ยวพันกับงานอื่นๆ ด้วย จึงต้องสร้างความเข้าใจกับผู้รับผิดชอบในงานนำร่องว่า หากสามารถดำเนินการไปได้ด้วยดี จะมีการขยายผลไปงานเกี่ยวข้องอื่นๆ อีกด้วย

6.15 ตารางสรุปแผนพัฒนาขีดความสามารถด้านระบบงาน

แผนพัฒนาขีดความสามารถระบบงาน

สภาพการณ์ปัจจุบัน	วิสัยทัศน์ (Vision)	ภารกิจ (Mission)	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย (Objectives)	ผลลัพธ์	กลยุทธ์และโปรแกรมงาน (Working Plan)	งบประมาณ	หน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบ	การควบคุมและประเมินผล
1. เทศบาลเมืองภูเก็ตแบ่งโครงสร้างเป็นกองที่รับผิดชอบระบบงานด้านต่างๆ 8 กอง และ 1 หน่วยงานตรวจสอบภายใน	เทศบาลเมือง ภูเก็ต ดำเนินงาน ด้วยความ คล่องตัว เป็น อิสระ โดย เจ้าหน้าที่ที่มี ความสามารถ และเต็มใจ ให้บริการ	1. พัฒนาการระบบ การให้บริการ ประชาชน	1. เพื่อสร้างความ คล่องตัว รวดเร็ว และ ความประทับใจแก่ ประชาชนผู้มาใช้บริการ	- ตัวอย่างการกรอก แบบฟอร์มที่ทำให้ ประชาชนมีความสะดวก ในการใช้บริการ - มีคู่มือบริการบัตร ประชาชนและการ ตรวจสอบหลักฐานและ คู่มือให้บริการด้าน สาธารณสุข - มีการพัฒนาระบบ ควบคุมคุณภาพ ระบบงานร้อง	1.1 การอำนวยความสะดวก ผู้ใช้บริการงานทะเบียนราษฎร และ บัตรประจำตัวประชาชน 1.1.1 การรับรูปแบบใบคำร้อง การใช้บริการงานทะเบียนราษฎร และบัตรประชาชน 1.1.2 การจัดระบบสืบค้นข้อมูล ทะเบียนราษฎรสำรอง (กรณีระบบ On line ปฏิบัติไม่ได้) 1.1.3 การจัดทำคู่มือการ ให้บริการทำบัตรประชาชนและการ ตรวจสอบหลักฐานของเจ้าหน้าที่	ไม่มี	คณะทำงาน ด้านระบบงาน (นางอุทัยวรรณ เพ็งผิวสดี เป็น หัวหน้าคณะ)	มีการติดตามแต่ละ โครงการตามตาราง แผนปฏิบัติการราย เดือน พร้อมรายงาน ความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรค ให้ ผู้บริหารเทศบาล ทราบเป็นระยะ
2. อย่างไรก็ตามในการจัดทำ แผนเพื่อติดตามสามารถ คณะ นักวิจัยและพัฒนาได้จัดกลุ่ม ระบบงานใหม่เป็น 6 กลุ่ม เพื่อ เป็นกรอบในการวิเคราะห์ และ จัดทำแผน ดังนี้						ไม่มี		
1. ระบบงานบริการประชาชน								
2. ระบบงานด้านการคลัง รายได้และภาษี ได้แก่ งานฝ่าย พัฒนารายได้ กองคลัง								
3. ระบบงานการเงิน บัญชี ได้แก่ งานฝ่ายบริหารงานคลัง กองคลัง								

สภาพการณ์ปัจจุบัน	วิสัยทัศน์ (Vision)	ภารกิจ (Mission)	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย (Objectives)	ผลลัพธ์	กลยุทธ์และโปรแกรมงาน (Working Plan)	งบประมาณ	หน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบ	การควบคุมและประเมินผล
<p>4. ระบบงานพัสดุ และบริหารทรัพย์สิน ได้แก่ งานฝ่ายบริหารงานคลัง กองคลัง</p> <p>5. ระบบงานการวางแผนและงบประมาณ ได้แก่ งานฝ่ายแผนงานและงบประมาณ กองวิชาการและแผนงาน</p> <p>6. ระบบงานบริหารทรัพยากรบุคคล รุกรการ ตรวจสอบภายใน และอื่นๆ</p> <p>3. นักวิจัยและพัฒนา และเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองปาดอง มีความเห็นวาระระบบงานที่ควรให้ความสนใจเป็นพิเศษ เนื่องจากเป็นระบบงานที่เป็นพื้นฐานของควมามีประสิทธิภาพของเทศบาล ประกอบกับในปัจจุบันยังมีข้อจำกัดหรือปัญหาที่สมควรได้รับการแก้ไขและเพิ่มเติม</p> <p>ความสามารถ ระบบงาน</p>		<p>2. พัฒนาการระบบการจัดเก็บรายได้ และภาษี</p> <p>3. พัฒนาการระบบการเบิกจ่ายเงินและ การจัดซื้อจัดจ้าง</p>	<p>2. เพื่อสร้างระบบงานจัดเก็บรายได้ให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การจัดเก็บรายได้ทำได้ อย่างครบถ้วนและ ยุติธรรม</p> <p>3. เพื่อสร้างความ คล่องตัวและรวดเร็วในการเบิกจ่ายเงิน ภายใต้ ควบคุมต้องครบถ้วน</p>	<p>- เทศบาลเมืองปาดอง ร่วมกับศูนย์ข้อมูล อสังหาริมทรัพย์แห่ง ประเทศไทย จัดทำ โครงการ update ข้อมูล ให้ทันสมัย และคู่มือการทำงาน</p> <p>- คู่มือการยื่นฎีกาที่เข้าใจง่าย (คู่มืออ้างอิง กฎระเบียบและคำสั่ง ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง) หรือ การอบรมให้ความรู้กับ เจ้าหน้าที่กองต่างๆ</p> <p>- มีการมอบอำนาจการลงนามจัดซื้อจัดจ้างจาก นายกเทศมนตรีมายัง ผอ. กองคลัง ตามวงเงิน ทำให้เกิดความรวดเร็วในการจัดซื้อจัดจ้าง</p>	<p>1.2.2 การจัดทำคู่มือการให้บริการงานสาธารณสุข</p> <p>1.3 การพัฒนาระบบงานคุณภาพ</p> <p>1.3.1 การจัดทำระบบ ISO สำหรับกิจกรรม 3 ด้าน 1) งาน รุกรการ 2) การเงินและบัญชี และ 3) การจัดซื้อจัดจ้าง</p> <p>2.1 การพัฒนางานเร่งรัดและติดตามภาษี</p> <p>2.1.1 การจัดทำคู่มือการวิเคราะห์ผลจากระบบ GIS</p> <p>2.2.2 การเสริมสร้างความเข้าใจของนิติกรกับระบบการจัดเก็บภาษี (สร้างการมีส่วนร่วม)</p> <p>3.1 การลดระยะเวลาและกระบวนการเบิกจ่าย</p> <p>3.1.1 การจัดทำคู่มือการจัดทำและ ยื่นฎีกาลำหรับกองต่างๆ</p>	ไม่มี		

สภาพการณ์ปัจจุบัน	วิสัยทัศน์ (Vision)	ภารกิจ (Mission)	วัตถุประสงค์/ เป้าหมาย (Objectives)	ผลลัพธ์	กลยุทธ์และ โปรแกรมงาน (Working Plan)	งบประมาณ	หน่วยงาน/ ผู้รับผิดชอบ	การควบคุมและ ประเมินผล
<p>ดังกล่าวได้แก่</p> <p>1 ระบบงานบริการประชาชน (การจัดทำทะเบียนราษฎร และ บัตรประชาชน)</p> <p>2. ระบบงานการคลังและภาษีอากร</p> <p>3. ระบบงานเบิกจ่ายเงิน</p> <p>4. ระบบงานพัสดุ และบริหารทรัพย์สิน</p>			<p>4. เพื่อสร้างความโปร่งใส และความคล่องตัวในการ จัดซื้อจัดจ้าง</p>	<p>- การสร้างแรงจูงใจให้ ผู้แทนชุมชนที่ควรเข้ามา มีส่วนร่วมในการจัดซื้อ จัดจ้างมีการเข้าร่วม ให้ความเห็นอย่าง สม่ำเสมอและเห็น ความสำคัญในหน้าที่ของ ตน</p>	<p>4.1 การลดระยะเวลาและ กระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง</p> <p>4.1.1 การมอบอำนาจในการลงนามอนุมัติจัดซื้อจัดจ้างจาก นายกเทศมนตรีมายังปลัดเทศบาล และจากปลัดเทศบาลมายัง ผู้อำนวยการกองคลัง ตามวงเงิน และหมวดรายจ่าย</p> <p>4.2 การสร้างการมีส่วนร่วมของ ชุมชนให้มากยิ่งขึ้น</p> <p>4.2.1 การจัดการประชุม คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับการ จัดซื้อจัดจ้าง ที่มีผู้แทนชุมชนเป็น กรรมการ ณ ชุมชนต่างๆ</p>	ไม่มี		

7. แผนพัฒนาขีดความสามารถ
เรื่องบุคลากร
ของ
เทศบาลเมืองปาดอง
(กุมภาพันธ์ 2547 – มกราคม 2549)

7. แผนพัฒนาขีดความสามารถเรื่องบุคลากรของเทศบาลเมืองป่าตอง

7.1 สภาวะการณ์

- ในปัจจุบันเทศบาลเมืองป่าตองมีอัตรากำลังทั้งสิ้น 378 คน แบ่งเป็นพนักงานเทศบาล 74 คน ลูกจ้างประจำ 36 คน และพนักงานจ้าง 268 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2548)
- ตามโครงสร้างมีอัตราพนักงานเทศบาล ที่บรรจุและอัตราว่าง 51 อัตรา โดยเป็นระดับผู้บริหาร 4 ตำแหน่ง ได้แก่ รองปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม และผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน
- โดยสาเหตุของอัตราตำแหน่งว่างจำนวนมากสรุปได้ดังนี้
 1. มีการลาออก โอนย้ายจำนวนมาก
 2. การประกาศรับสมัครมีผู้ให้ความสนใจน้อย
 3. การโอนย้ายจากหน่วยงานอื่น มีน้อย โดยต้องขึ้นกับความสมัครใจ และความเหมาะสมของคุณสมบัติตามสายงาน
 4. เพดานค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่ห้ามเกินร้อยละ 40 ของงบประมาณแต่ละปี ทำให้ไม่สามารถจ้างบุคลากรได้เต็มอัตรากำลัง (ณ สิ้นเดือนมิถุนายน 2548 มีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรประมาณร้อยละ 38-39)
- เทศบาลเมืองป่าตอง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ 2546 – 2548) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการมีโครงสร้างการบริหารและระบบงานที่เหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่ง และจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล และเพื่อใช้เป็นกรอบการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม ซึ่งเทศบาลฯ ได้จัดทำเป็นการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลสามัญ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว
- แนวทางการบริหารและพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองป่าตอง ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี มีกรอบดังนี้
 - กำหนดเป็นแผนพัฒนา 5 ด้าน ได้แก่

- 1) ความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
- 2) ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- 3) การบริหาร
- 4) คุณสมบัติส่วนตัว
- 5) คุณธรรมและจริยธรรม

โดยในแผนการพัฒนาดังกล่าว ทางเทศบาลเมืองป่าตองได้กำหนดให้มี

คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ซึ่งประกอบไปด้วย

- | | |
|---------------------------|-------------------------|
| 1. นายกเทศมนตรี | เป็นประธานกรรมการ |
| 2. รองนายกเทศมนตรีทุกคน | เป็นกรรมการ |
| 3. ปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| 4. รองปลัดเทศบาลทุกคน | เป็นกรรมการ |
| 5. ผู้อำนวยการกองทุกคน | เป็นกรรมการ |
| 6. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

- สำหรับวิธีการพัฒนา เทศบาลอาจดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นๆหรือผู้ที่

เหมาะสมดำเนินการโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีตามความเหมาะสม อันได้แก่ การ

ปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสมโดยกำหนดระยะเวลาให้เหมาะสมและกำหนด

กลุ่มเป้าหมายให้ชัดเจนแต่ละหลักสูตร รวมทั้งมีการพัฒนาโดยส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลและลูกจ้างไปศึกษาเพิ่มเติม จากสถาบันการศึกษาในประเทศ หรืออนุมัติให้พนักงานเทศบาลไปศึกษาดูงาน ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัยในต่างประเทศ ซึ่งเป็นไปตามระเบียบว่าด้วยการให้พนักงานเทศบาลไปศึกษาอบรมและดูงาน ณ ต่างประเทศ ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

- ตามโครงสร้างองค์กร พบว่า ตำแหน่งในงานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักปลัดเทศบาลซึ่งดูแลงานบริหารบุคลากรและการพัฒนาบุคลากร เป็นตำแหน่ง หัวหน้างานบุคลากรเพียงตำแหน่งเดียว

- แผนงาน/โครงการที่รองรับการเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลเมืองป่าตอง ก่อนการเริ่มโครงการ พชบ. ได้กำหนดแผนงานดังกล่าวไว้ในแผนพัฒนาสาขาการพัฒนาการเมืองการบริหาร ซึ่งอยู่ในส่วนของแผนงานหลักปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร ประกอบไปด้วยโครงการจำนวน 4 โครงการ ดังนี้

1. โครงการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์แก่พนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาล

2. โครงการฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงานแก่พนักงานเทศบาลและลูกจ้าง
ของเทศบาล

3. โครงการฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงานของสมาชิกสภาเทศบาล คณะ
เทศมนตรี และพนักงานเทศบาล

4. โครงการอบรมพนักงานเทศกิจเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายและบทบาท
ภายในอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

- งบประมาณที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคลากรและพัฒนามูลากรมี 3 ลักษณะ
 1. เงินเดือน ค่าจ้าง
 2. งบประมาณพัฒนามูลากร
 3. งบประมาณศึกษาดูงาน สัมมนาของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่
(ปีงบประมาณ 2547 จำนวน 700,000 บาท)

ในทางปฏิบัติงบประมาณศึกษาดูงาน สัมมนาของผู้บริหาร สามารถเปลี่ยนโอนเป็น
งบประมาณสำหรับการพัฒนามูลากรได้

บุคลากรกลุ่มเป้าหมายในการเพิ่มขีดความสามารถ

- ปลัดเทศบาลเมืองปาดอง ได้มีการหารือร่วมกับผู้อำนวยการกองต่างๆ เพื่อวางตัว
บุคลากรที่มีความพร้อมในการเป็นกลุ่มเป้าหมายที่จะเพิ่มขีดความสามารถกับโครงการ พชบ. โดยสรุป
เป็นเจ้าหน้าที่จำนวน 14 คน (เพิ่มจาก 10 คนเมื่อเริ่มโครงการ เป็น 12 คน เมื่อสรุปความก้าวหน้า 12
เดือน และปรับเพิ่มเป็น 14 คนในปัจจุบัน) ดังนี้

รายชื่อ	ตำแหน่ง / ความรับผิดชอบ	วุฒิการศึกษา	ความรู้ที่ต้องการเพิ่มเติม (จากการสำรวจ)
1. นางสาวชม ใจชะอุม	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ปริญญาโท (ศิลปะศาสตร์ มหาบัณฑิต)	การสร้างงานวิจัยด้านพัฒนาสังคม
2. นางสาว วริยา เทพนุกูล	วิศวกรสุขาภิบาล 3 / วิศวระหัดคุณภาพน้ำ โรงกำจัดสิ่งปฏิกูล	วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสีงแวดล้อม	การใช้โปรแกรม Drawing, AutoCad การสร้าง Website
3. นางสาวจุฬพร แสงขาว	นักวิชาการคลัง / การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม ฯลฯ	ปริญญาโท สาขาวิทยาการจัดการ	การพูดในที่ชุมชน / ทักษะการเป็นผู้นำ / คอมพิวเตอร์
4. นางสมฤดี อุดมวงรุ่งเรือง	เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ / จัดเก็บภาษีอากร และค่าธรรมเนียมตามหมวดอักษร	ปวส. การบัญชี	ความรู้รอบตัว ข่าวสารทั่วไป และกฎระเบียบ ของงานที่รับผิดชอบ
5. นางสาวมีนา ปะหนัน	นักวิชาการสุขาภิบาล 3 / วางแผน สาธารณสุข และงานสุขาภิบาลและอนามัย สิ่งแวดล้อม	วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (เทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม)	กฎหมายและการปกครอง การพัฒนาบุคลากร เพื่อการเป็นผู้นำ การพูดและนำเสนอผลงาน
6. นายนवल ณ นคร	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	นิติศาสตรบัณฑิต และกำลัง ศึกษาต่อเอนดิบัณฑิต	ด้านเทคโนโลยี / ภาษาอังกฤษ / การจัดทำแผน และนโยบาย
7. นางสาวจุฑารัตน์ หนูสุข	นักวิชาการสุขาภิบาล / งานรักษาความ สะอาด	วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (วิทยาศาสตร์ภาวะแวดล้อม)	การสนทนาภาษาอังกฤษ / การพัฒนา บุคลิกภาพ / ความเป็นผู้นำ / การบริหาร บุคลากร

รายชื่อ	ตำแหน่ง / ความรับผิดชอบ	วุฒิการศึกษา	ความรู้ที่ต้องการเพิ่มเติม (จากการสำรวจ)
8. นายณานันท์ สุทธิกิจกุล	เจ้าหน้าที่บุคลากร / งานบริหารบุคคลของเทศบาล	ปริญญาตรีบริหารธุรกิจ (การตลาด)	การใช้คอมพิวเตอร์
9. นายชาติ หลิมพัฒน์วงศ์	เจ้าพนักงานธุรการ	ปริญญาตรี	โปรแกรมคอมพิวเตอร์ / การใช้ Internet
10. นายอำนาจ นวลประกอบ	ผู้ช่วยผู้อำนวยการกองการศึกษา	ปริญญาตรี	พัฒนาตนเองในด้านบริหาร
11. นายสุเทพ แก้วเกตุ	เจ้าหน้าที่ธุรการ	ปวส.	การพัฒนาทางด้านความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) / การรู้จักการวางแผนงานและการตั้งเป้าหมายงานและเป้าหมายชีวิต / เรียนรู้และพัฒนาการให้กำลังใจผู้อื่นและตนเอง
12. นางสาวจุฑารัตน์ พุทธิรักษ์	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ปริญญาตรี	ด้านการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น / ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมต่อเมืองท่องเที่ยว
13. นางทวีผล พรหมแก้ว	เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ 5	ปริญญาตรี	ทักษะการประชาสัมพันธ์
14. นางสาวนงรัตน์ ยอดเสถียร	นักวิชาการประชาสัมพันธ์ 3	ปริญญาตรี	ทักษะการประชาสัมพันธ์

7.2 สภาพปัญหา

จุดแข็ง : 1. บุคลากรของเทศบาลเมืองปาดองมีคุณวุฒิโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

2. มีการจัดทำแผนเพิ่มอัตรากำลัง 3 ปี อย่างชัดเจน และมีการวิเคราะห์ผลกระทบในเชิงค่าใช้จ่ายไว้ควบคู่กัน

3. ผู้บริหารมีนโยบายในการสรรหาเจ้าหน้าที่ในระดับต้น ที่มีศักยภาพมาปฏิบัติงานในหน่วยงาน เพื่อเป็นฐานทรัพยากรบุคคลในการขยายการดำเนินงานของเทศบาลฯ

4. มีแนวคิดในการพัฒนาระบบการให้ผลตอบแทนตามผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน โดยจะเริ่มทำงานการจัดเก็บรายได้ก่อน (ยังไม่ได้ดำเนินการ)

จุดอ่อน : 1. มีอัตราตำแหน่งว่างจำนวน 51 ตำแหน่ง ทำให้มีทรัพยากรบุคคลไม่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่

2. มีผู้ดูแลรับผิดชอบการบริหารและพัฒนาบุคลากรขององค์กรไม่เพียงพอ โดยมีเจ้าหน้าที่บุคลากรเพียง 1 ตำแหน่ง

3. คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนางานเทศบาล เป็นผู้บริหารระดับสูงของเทศบาล ซึ่งมีข้อดีคือสามารถมองภาพรวมที่กว้างและครอบคลุม แต่มีจุดอ่อนที่มีเวลาจำกัดในการรวบรวมข้อมูลบุคลากรระดับล่าง จึงอาจทำให้การจัดทำแผนฯ สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรเพียงระดับหนึ่ง และแม้ว่าคณะกรรมการดังกล่าว จะรับผิดชอบการจัดทำแผน แต่ในการพัฒนาบุคลากรจำเป็นต้องมีผู้รับผิดชอบที่สามารถติดตามและตัดสินใจที่มีความคล่องตัว

4. ขาดแผนงานการพัฒนาบุคลากรที่เป็นภาพต่อเนื่องในระยะยาว ซึ่งการเป็นภาพต่อเนื่องระยะยาวจะมีปัจจัยสำคัญที่ต้องพิจารณา ได้แก่ เป้าหมายที่ต้องการพัฒนาแต่ละบุคคลให้เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านใด (สร้าง Career path) หลักสูตรการให้ความรู้ที่ต่อเนื่อง และกำหนดการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ระยะยาวเพื่อใช้วางแผนด้านเวลาการปฏิบัติงาน

5. บุคลากรส่วนใหญ่ยังต้องการการศึกษาในด้านกฎระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ

6. ยังมีความต้องการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีของเจ้าหน้าที่แต่ละระดับในเรื่องการร่วมมือเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว

โอกาส : 1. บุคลากรมีโอกาสในการเดินทางศึกษาดูงานยัง อบต. อื่นๆ รวมทั้งการมาศึกษาดูงานของ อบต. อื่นๆ ที่ปาดอง จะทำให้เกิดการพัฒนาความรู้อย่างกว้างขวาง

2. สามารถเปลี่ยนงบประมาณที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรตามความเหมาะสมและจำเป็น

ความเสี่ยง : การบริหารจัดการด้านบุคลากรแบบภาครัฐ และการกำหนดคุณสมบัติของแต่ละอัตรา สร้างข้อจำกัดของการสับเปลี่ยนงานไปสายงานอื่นของเจ้าหน้าที่ภายในองค์กร ทำให้การเรียนรู้การทำงานอยู่ในวงจำกัด

7.3 วิสัยทัศน์

“พัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองป่าตองให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพพร้อมกับจิตสำนึกที่ดีในการบริการประชาชน”

7.4 ภารกิจ/พันธกิจ

ภารกิจที่ 1

พัฒนาระบบการบริหารและพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้เป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง

ภารกิจที่ 2

พัฒนาเทศบาลเมืองป่าตองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ภารกิจที่ 3

พัฒนาศักยภาพและจิตสำนึกของบุคลากรในการปฏิบัติงาน

7.5 วัตถุประสงค์ / เป้าหมาย

1. เพื่อสนับสนุนการจัดทำกรอบและแผนงานในการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ
2. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
3. เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรทั้งองค์กรโดยรวมมีการเรียนรู้และถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
4. เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่และให้บริการชุมชน
5. เพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและความรู้ทั่วไปให้แก่บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย

7.6 กลยุทธ์

1. สร้างกรอบและแผนงานบริหารและพัฒนาบุคลากรเทศบาลเมืองป่าตอง
2. สร้างเสริมความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

3. การสนับสนุนค่าตอบแทนให้เหมาะสม
4. สร้างระบบการถ่ายทอดความรู้ในองค์กร
5. การเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรภายในองค์กร
6. เสริมสร้างความรู้ทั่วไปซึ่งเป็นความรู้พื้นฐานขั้นต้นที่จำเป็นให้บุคลากร 14 คน
7. เสริมสร้างความรู้เฉพาะทางตามความต้องการให้บุคลากร 12 คน

7.7 ปัจจัยหลักสู่ความสำเร็จ

ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่กลุ่มเป้าหมายของการพัฒนา และ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องยอมรับและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามแผนอย่างต่อเนื่อง และสามารถมีปฏิสัมพันธ์กับคณะนักวิจัยในลักษณะการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน (two-way communication)

7.8 โปรแกรมงาน /โครงการ / กิจกรรม

1. จัดทำรายงานวิเคราะห์ Career Path ตามสายงานและบุคลากร
2. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาว
3. จัดทำฐานข้อมูลการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่สมบูรณ์
4. แต่งตั้งและดำเนินการคณะทำงานพัฒนาบุคลากรเทศบาลเมืองป่าตอง
5. การจัดทำระบบค่าตอบแทนตามผลสัมฤทธิ์ของฝ่ายพัฒนารายได้ กองคลัง
6. การนำเสนอผลและสาระจากการสัมมนา อบรมของบุคลากรต่อที่ประชุม
7. จัดทำรายงานเศรษฐกิจ การเงิน การคลัง ประจำปีเดือน
8. จัดทำคู่มือกฎระเบียบการปฏิบัติงานทั้งหมดของเทศบาลเมืองป่าตอง
9. การแลกเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ระหว่างสายงานที่เกี่ยวข้อง เช่น
 - งานพัฒนารายได้ และงานเร่งรัดรายได้
 - งานสถิติการคลังและงานพัฒนารายได้
10. การสรุปและวิเคราะห์ข่าวประจำสัปดาห์
11. การเสริมสร้างความรู้ของนางชนชม ใจชะอุม
12. การเสริมสร้างความรู้ของนางสาว วิริยา เทวนกุล
13. การเสริมสร้างความรู้ของนางสาวจุฬิพร แสงขาว
14. การเสริมสร้างความรู้ของนางสมฤดี อุดมวงรุ่งเรือง
15. การเสริมสร้างความรู้ของนางสาวมีนา ปะหนัน
16. การเสริมสร้างความรู้ของนายนพพล ณ นคร
17. การเสริมสร้างความรู้ของนางสาวจุฑารัตน์ หนูสุข

18. การเสริมสร้างความรู้ของนายณรรักษ์ สุทธิทานสกุล
19. การเสริมสร้างความรู้ของนายชาติรี หลิมพัฒน์วงศ์
20. การเสริมสร้างความรู้ของนายอำนาจ นวลประกอบ
21. การเสริมสร้างความรู้ของนายสุเทพ แก้วเกตุ
22. การเสริมสร้างความรู้ของนางสาวจุฑาทิพย์ พุทธิรักษ์
23. การเสริมสร้างความรู้ของนางทวิผล พรหมแก้ว
24. การเสริมสร้างความรู้ของนางสาวนรรัตน์ ยอดเสถียร

7.9 ตัวชี้วัด งบประมาณ กรอบระยะเวลาการดำเนินงานแต่ละโปรแกรมงาน และ หน่วยงานรับผิดชอบ

(ตารางแผนปฏิบัติการ)

แผนปฏิบัติการ แผนเพิ่มขีดความสามารถด้านบุคลากร										แผนงาน			ดำเนินการ										ปีงบประมาณ 2549				
โครงการ / กิจกรรมย่อย		ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาปฏิบัติงาน (ปีงบประมาณ 2548)										ปีงบประมาณ 2549												
					ค.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.								
1. จัดทำรายงานวิเคราะห์ Career Path ตามสายงานและบุคลากร		มีรายงาน career path		คณะทำงานด้านบุคลากร (นางสมจิต หรือสมจิต เป็นหัวหน้าคณะ)																							
1.1 สํารวจข้อมูลบุคลากร																											
1.2 ทราจกับผู้บริหาร																											
1.3 จัดทำ career path																											
1.4 ระดมความเห็นจากผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เทศบาล																											
1.5 ปรับปรุง career path																											
1.6 ประกาศการใช้ career path																											
2. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาว		มีแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาว ที่มีเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืน		คณะทำงานด้านบุคลากร (นางสมจิต หรือสมจิต เป็นหัวหน้าคณะ)																							
2.1 สํารวจข้อมูลบุคลากร																											
2.2 สํารวจข้อมูลหลักสูตรอบรมที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเจ้าหน้าที่																											
2.3 จัดทำหลักสูตรการอบรมระยะยาวที่ระบุบุคคล / สายงาน / ประเภทการอบรม และระยะเวลา จัดสอน																											
2.4 ติดตามการดำเนินงานตามแผน																											
3. จัดทำฐานข้อมูลการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่สมบูรณ์																											
3.1 สํารวจข้อมูลบุคลากร		มีฐานข้อมูลเกิดขึ้น		คณะทำงานด้านบุคลากร (นางสมจิต หรือสมจิต เป็นหัวหน้าคณะ)																							
3.2 จัดทำโครงสร้างฐานข้อมูลบุคลากรที่เหมาะสม																											
3.3 บันทึกข้อมูล / จัดทำฐานข้อมูล																											

* เทศบาลเมืองปาดองมีข้อจำกัดที่ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติตามแผน

- 1) ในช่วงเริ่มโครงการถึงเดือนกันยายน 2547 ไม่มีนายกเทศมนตรีเพื่อรับผิดชอบและกำกับโครงการเชิงนโยบาย เนื่องจากการรับรองผลการเลือกตั้งล่าช้า
- 2) เทศบาลเมืองปาดองได้รับผลกระทบค่อนข้างมากจากเหตุการณ์น้ำท่วม ทำให้เจ้าหน้าที่เทศบาล ไม่สามารถปฏิบัติงานตามแผนได้

โครงการ / กิจกรรมย่อย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาปฏิบัติงาน (ปีงบประมาณ 2548)												ปีงบประมาณ 2549					
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.			
4. เสร็จสิ้นและดำเนินการคณะทำงานพัฒนาบุคลากรเทศบาลเมืองป่าตอง 4.1 จัดทำกรอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะทำงานฯ 4.2 แต่งตั้งองค์ประกอบคณะทำงาน 4.3 คณะทำงานเริ่มปฏิบัติหน้าที่	มีการแต่งตั้งคณะทำงาน		คณะทำงานด้านบุคลากร (นางสมจิต ภูมิพัฒน์วงศ์เป็นหัวหน้าคณะ)																		
5. การจัดทำระบบคำตอบแทนตามแผนเผชิญเหตุร้องจ่ายให้ตำรวจได้ กองคลัง 5.1 การกำหนดประเภทรายได้เพื่อใช้ขึ้นตัวชี้วัด และประมาณการเป้าหมายในปี 2548 โดยกำหนดเป็นช่วงเวลา เช่น รายไตรมาส 5.2 การกำหนดระดับผลสำเร็จและวิธีการให้ผลตอบแทน และกำหนดตัวบุคคลที่มีส่วนในการเข้ารับพิจารณาผลตอบแทน 5.3 การพิจารณาวิธีการจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นค่าตอบแทน 5.4 การดำเนินการจัดเก็บรายได้ตามแผนงาน 5.5 การประเมินผลเพื่อวิเคราะห์ผลสำเร็จตามเป้าหมาย	มีการให้คำตอบแทนตามระบบ ณ สิ้นปีงบประมาณ		คณะทำงานด้านบุคลากร (นางสมจิต ภูมิพัฒน์วงศ์เป็นหัวหน้าคณะ)																		

* เทศบาลเมืองป่าตองมีข้อจำกัดที่ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติตามแผน

- 1) ในช่วงเริ่มโครงการถึงเดือนกันยายน 2547 ไม่มีนายกเทศมนตรีเพื่อรับผิดชอบและกำกับโครงการจึงมีนโยบายเนื่องจากการรับรองผลการเลือกตั้งล่าช้า
- 2) เทศบาลเมืองป่าตองได้รับผลกระทบค่อนข้างมากจากเหตุการณ์ธรณีพิบัติภัยให้เจ้าหน้าที่เทศบาล ไม่สามารถปฏิบัติงานตามแผนได้

โครงการ / กิจกรรมย่อย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาปฏิบัติงาน (ปีงบประมาณ 2548)												ปีงบประมาณ 2549		
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.
6. การนำเสนอและสาระจากการสัมมนา อบรมของบุคลากรต่อที่ประชุม 6.1 การกำหนดสาระ / โครงสร้าง รูปแบบ และวิธีการนำเสนอผลงาน 6.2 การกำหนดผู้รับผิดชอบ เพื่อเป็นกลไกการดูแลให้มีการนำเสนอ 6.3 การนำเสนอผลการเข้าร่วมสัมมนา 6.4 การติดตามและประเมินผล	มีการนำเสนอความรู้ ทุกไตรมาส อย่างต่อเนื่อง		คณะทำงานด้านบุคลากร (นางสมจิต หลิมพัฒน์วงศ์เป็นหัวหน้าคณะ)															
7. จัดทำรายงานเศรษฐกิจ การเงิน การคลัง ประจำปี 7.1 การแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำรายงาน 7.2 การศึกษาและกำหนดรูปแบบของรายงานเศรษฐกิจ (มอบให้องค์กรรายงาน CFO ดูแล) 7.3 การรวบรวมข้อมูล จัดทำฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้อง 7.4 การวิเคราะห์และจัดทำรายงาน 7.5 นำเสนอรายงาน 7.6 การประเมินผลจากผู้ได้รับรายงานในด้านสาระและความรู้ที่ได้	มีรายงานประจำปีเดือน เผยแพร่ต่อเนื่อง		คณะทำงานด้านบุคลากร (นางสมจิต หลิมพัฒน์วงศ์เป็นหัวหน้าคณะ)															
8. จัดทำคู่มือภาวะนิยมการปฏิบัติงานทั้งหมดยกของเทศบาลเมืองปาดอง 8.1 รวบรวมภาวะนิยมในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องทั้งหมด 8.2 จัดทำรวมกฎหมายและระเบียบ 8.3 เผยแพร่ให้กับประชาชนที่เกี่ยวข้อง	มีคู่มือกฎหมาย		คณะทำงานด้านบุคลากร (นางสมจิต หลิมพัฒน์วงศ์เป็นหัวหน้าคณะ) (รอบปีถัด ขึ้นว่ายังไม่มีความจำเป็น เพราะมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย)															

* เทศบาลเมืองปาดองมีข้อจำกัดที่ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติตามแผน

1) ในช่วงเริ่มโครงการถึงเดือนกันยายน 2547 ไม่มีความเหมาะสมและกำกับโครงการเชิงนโยบาย เนื่องจากผลการเลือกตั้งล่าช้า

โครงการ / กิจกรรมย่อย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาปฏิบัติงาน (ปีงบประมาณ 2548)												ปีงบประมาณ 2549		
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.

2) เทศบาลเมืองป่าตองได้รับผลกระทบค่อนข้างมากจากเหตุการณ์พิบัติทำให้เจ้าหน้าที่เทศบาล ไม่สามารถปฏิบัติงานตามแผนได้

โครงการ / กิจกรรมย่อย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาปฏิบัติงาน (ปีงบประมาณ 2548)												ปีงบประมาณ 2549		
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.
9. การแลกเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น -งานพัฒนารายได้ และงานเร่งรัดรายได้ -งานสถิติการส่งและงานพัฒนารายได้	มีการแลกเปลี่ยนเจ้าหน้าที่		คณะทำงานด้านบุคลากร (นางสมจิต หลิมพัฒน์วงศ์เป็นหัวหน้าคณะ)															
9.1 การสร้างลัทธิสงงานและความเหมาะสมในการแลกเปลี่ยน																		
9.2 เริ่มแลกเปลี่ยนสายงาน																		
9.3 ประเมินผลจากเจ้าหน้าที่ที่แลกเปลี่ยน และระดับผู้บังคับบัญชา																		
10. การสรุปและวิเคราะห์ทำประสิทธิภาพ	มีการจัดนำเสนอความรู้ทุกเดือน อย่างต่อเนื่อง		คณะทำงานด้านบุคลากร (นางสมจิต หลิมพัฒน์วงศ์เป็นหัวหน้าคณะ)															
10.1 การกำหนดเวลาและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในแต่ละครั้ง																		
10.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์																		
10.3 ติดตามและประเมินผลโดยเจ้าหน้าที่ที่นำเสนอและผู้รับฟัง																		

* เทศบาลเมืองปาดองมีข้อจำกัดที่ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติได้ตามแผน

- 1) ในช่วงเริ่มโครงการถึงเดือนกันยายน 2547 ไม่มีนายกเทศมนตรีเพื่อรับผิดชอบและกำกับโครงการจึงมีนโยบาย เนื่องจากการรับรองผลการเลือกตั้งทำได้
- 2) เทศบาลเมืองปาดองได้รับผลกระทบค่อนข้างมากจากเหตุการณ์การฉ้อโกง ทำให้เจ้าหน้าที่เทศบาล ไม่สามารถปฏิบัติตามแผนได้

7.10 สิ่งที่ได้ดำเนินการไปแล้ว

1) นายกเทศมนตรีเมืองปาดองได้แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดูแลแผนเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเมื่อวันที่ 9 พฤศจิกายน 2547 อย่างไรก็ตาม เพื่อให้องค์กรมีกลุ่มงานที่รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง คณะนักวิจัยได้เสนอให้มีการแต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาบุคลากรที่มีผู้แทนจากเจ้าหน้าที่ทุกระดับและทุกส่วนงานรวมเป็นคณะทำงานขึ้น โดยชี้แจงประโยชน์ที่จะได้รับกับรองปลัดเทศบาล ซึ่งได้รับความเห็นชอบแล้ว พร้อมกันนี้ คณะนักวิจัยได้ส่งตัวอย่างของคณะทำงานของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ซึ่งรองปลัดเทศบาลได้นำไปขยายผลแต่งตั้งเป็นคณะทำงาน “คิดดี ทำดี ปาดองใสสะอาด” เมื่อ 29 สิงหาคม 48 โดยมีกรอบงานสำคัญประการหนึ่งคือในการพิจารณาส่งพนักงานที่เหมาะสมไปเข้ารับการอบรม ดังเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกลูกจ้างของเทศบาล และการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร

2) คณะนักวิจัยได้สำรวจข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องของเจ้าหน้าที่กลุ่มเป้าหมายของการพัฒนาของเทศบาลเมืองปาดอง และพนักงานอื่นๆ จำนวนทั้งสิ้น 66 ราย เพื่อจัดทำรายงาน career path (เนื่องจากในปัจจุบันเทศบาลเมืองปาดองยังไม่มีข้อมูลและประวัติเจ้าหน้าที่เพื่อการพัฒนาบุคลากรที่สมบูรณ์) โดยให้เจ้าหน้าที่เทศบาลกรอกข้อมูลใน “แบบสำรวจข้อมูลประกอบการจัดทำและวางแผนอาชีพของข้าราชการ” ซึ่งแบบสำรวจดังกล่าว แบ่งเป็น

- ตอนที่ 1 : ข้อมูลส่วนบุคคล (วุฒิการศึกษา / ประวัติอบรมสัมมนา / ประวัติการทำงาน
- ตอนที่ 2 : การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ
 - ตำแหน่งปัจจุบัน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และทักษะความรู้ที่จำเป็นต้องได้รับเพิ่มเติมในการปฏิบัติหน้าที่ปัจจุบัน
 - ตำแหน่งที่คาดหวังในอนาคต ลักษณะงานที่คาดหวังในอนาคต และทักษะความรู้ที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติหน้าที่ในอนาคต
- ตอนที่ 3 : ความเห็นเพิ่มเติม

โดยคณะนักวิจัยได้นำเสนอตัวอย่างการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืนของสำนักนโยบายระบบการเงิน สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล และจัดทำฐานข้อมูลการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่สมบูรณ์ ขณะนี้ เทศบาลได้จัดทำข้อมูลจากการสำรวจเป็น soft copy เก็บเป็นฐานข้อมูลแล้ว สำหรับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและ career path จะเป็นหน้าที่ของคณะทำงานที่เทศบาลแต่งตั้งขึ้นเพื่อดูแลการพัฒนาบุคลากร (คณะทำงาน คิดดี ทำดี ปาดองใสสะอาด)

3) การนำเสนอผลและสาระจากการสัมมนา อบรมบุคลากรต่อที่ประชุม รองปลัดเทศบาลเมืองปาดอง ได้มีการออกหนังสือเวียนให้ผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ รายงานผลการอบรมและสัมมนา ตามข้อเสนอแนะของคณะนักวิจัยแล้วทั้งนี้มีการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และเป็นทางการในกองการศึกษา ส่วนอื่นๆ จะเป็นแบบไม่เป็นทางการ

4) การจัดทำรายงานเศรษฐกิจ/การเงินการคลัง ประจำเดือนในเบื้องต้น คณะนักวิจัย และรองปลัดเทศบาลฯ เห็นควรใช้ข้อมูลในการจัดทำรายงานการเงินการคลังของเทศบาลเมืองปาดอง โดยใช้รายงานรายได้-รายจ่ายของเทศบาลเมืองปาดอง ที่ส่งให้กับคลังจังหวัดภูเก็ตเพื่อใช้ในการจัดทำฐานข้อมูล CFO จังหวัดเป็นประจำทุกเดือน โดยเริ่มจากข้อมูลเดือนมิถุนายน 2548 ทั้งนี้ นักวิจัยได้จัดทำร่างรายงานในรูปแบบการนำเสนอที่น่าสนใจ (ตารางย่อ และแผนภูมิที่เกี่ยวข้อง) เสนอให้รองปลัดเทศบาลนำไปหารือกับกองคลัง และหากมีการปรับปรุงเรียบร้อยแล้วจะได้อบรมหมายให้ส่วนงานประชาสัมพันธ์เผยแพร่ และรับผิดชอบจัดทำในฉบับเดือนต่อไป

5) การสรุปและวิเคราะห์ข่าวประจำสัปดาห์ รองปลัดเทศบาลเห็นด้วยกับแนวทางนี้ เนื่องจากจะเป็นการเสริมความรู้ด้านเศรษฐกิจแล้ว ยังจะเป็นการเสริมทักษะการวิเคราะห์ข่าวให้กับบุคลากรด้วย โดยในระยะแรกขอให้คณะนักวิจัยเป็นผู้รวบรวมและสรุปข่าวสารในเบื้องต้นส่งมายังรองปลัดฯ ในฐานะที่เป็นศูนย์กลางของเทศบาล และรองปลัดฯ จะดำเนินการประสานกับทีมประชาสัมพันธ์ให้เผยแพร่ต่อไป พร้อมกันนี้ขอให้นักวิจัยส่งข้อมูลให้กับผู้เข้าร่วมโครงการ 14 ราย โดยตรงซึ่งคณะนักวิจัยส่งรายงานสรุปเศรษฐกิจประจำเดือนที่จัดทำโดยสำนักงานเศรษฐกิจการคลังให้กับคณะทำงานเทศบาลเมืองปาดอง

6) การจัดสัมมนาเจ้าหน้าที่นอกสถานที่ ของเทศบาลเมืองปาดอง ได้เลื่อนกำหนดการจากเดือนมิถุนายน ไปเป็นเดือนสิงหาคม 2548 โดยช่วงแรกระหว่างวันที่ 20 – 21 สิงหาคม ซึ่งในวันที่ 20 สิงหาคม 2548 คณะนักวิจัย ได้จัดวิทยากรจากสถาบัน Pro Development (อ. ภัคจิรา สุวรรณธรรม) มาบรรยายในการสัมมนาประจำปีของเทศบาลเมืองปาดอง ในหัวข้อ จิตวิทยาในการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างเสริมจิตสำนึกในการทำงานร่วมกันของพนักงาน ภายใต้การบริการที่ดีและเป็นกันเอง ตามเจตนารมณ์ของผู้บริหารเทศบาล

7) การเสริมความรู้ให้บุคลากรเป้าหมาย นักวิจัยได้จัดทำโปรแกรมรายบุคคล และได้หารืออย่างละเอียดกับเจ้าหน้าที่แต่ละท่านได้ข้อสรุปในวันที่ 13 -14 ก.ค. ซึ่งส่วนใหญ่ขอยื่นตามแผนเดิม สำหรับในบางส่วนที่ต้องการปรับปรุง ได้หารือถึงความเป็นไปได้แล้ว และในวันที่ 5 พฤศจิกายน 2548 คณะนักวิจัยได้ไปจัดกิจกรรมให้กับเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองปาดอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างเสริมความเข้าใจและช่องทางการสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน และกระตุ้นความคิดในการบริหารจัดการ โดยนำกิจกรรม 2 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมรวมกลุ่มเพื่อแก้ปัญหา คิดนอกกรอบ และกิจกรรมรวมกลุ่มสร้างสัมพันธ์และปรับแนวคิดระหว่างผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง และระดับ

ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมีการร่วมหารือในวงกว้างประเด็นการวัดผลการปฏิบัติงานของเทศบาลโดยนำตัวชี้วัดมากำหนดผลตอบแทนที่จะได้ ซึ่งคณะนักวิจัยได้ร่วมแลกเปลี่ยนความเห็นจากประสบการณ์ที่ใช้อยู่กับสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ทั้งนี้ขณะนี้สรุปได้ว่ามีผู้เข้าร่วมโครงการที่ได้รับการเสริมสร้างความรู้อย่างเป็นรูปธรรมแล้ว **ประมาณ 8 ราย** ซึ่งสามารถนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ปฏิบัติงานจริงได้ ด้วย โดยมีการเสริมสร้างความรู้พื้นฐานด้านการบริหารจัดการ คอมพิวเตอร์ กลยุทธ์การเรียนรู้ภาษาอังกฤษและการขยายผลความรู้ภาษาอังกฤษ การนำเสนอผลงาน (พูดในที่สาธารณะ) โดยการสร้างบรรยากาศการแสดงความเห็นและพูดคุยที่ประชุม) ในลักษณะการร่วมหารือและแลกเปลี่ยนความรู้ตามกลไกของการเรียนรู้ไปพร้อมๆ กัน

อนึ่ง ในการเพิ่มพูนความรู้และเสริมสร้างการกระตือรือร้นในการปรับปรุงตนเองของพนักงานเทศบาลนั้น นอกจากจะมีกลุ่มเป้าหมายที่มีการระบุตัวบุคคลไว้ชัดเจนแล้ว ยังมีผู้บริหารระดับรองปลัดเทศบาล 1 ท่าน และ ผอ. กองคลังอีก 1 ท่าน ที่ได้เรียนรู้ ปรับแนวคิดการทำงานของตนเองจากการร่วมในโครงการ และการร่วมสัมมนาแลกเปลี่ยนความเห็นกับ อบท. แห่งอื่นๆ ในโครงการ เช่น รองปลัดเทศบาลมีการชวนขยายเพื่อเรียนรู้การใช้ประโยชน์จากระบบคอมพิวเตอร์ให้มากขึ้น มีการซื้อคอมพิวเตอร์ notebook เป็นของตนเองและขอคำแนะนำจากคณะนักวิจัยภายหลังการสัมมนาร่วมที่ จ. เชียงราย ในขณะที่ ผอ.กองคลัง ได้นำแนวคิดจากการหารือกับคณะนักวิจัย และการดูงานเทศบาลนครอุดรธานี มาปรับปรุงระบบการทำงาน โดยกระตุ้นการทำงานของพนักงานเทศบาลในกองคลัง เพื่อให้เกิดการทำงานที่เป็นระบบจะเริ่มต้น (สรุปความก้าวหน้ารายบุคคลตามแผนพัฒนารายบุคคลที่ตามแนบ)

8) คณะนักวิจัยได้เสนอการปรับบทบาทของงานประชาสัมพันธ์ของเทศบาล ซึ่งอยู่ในระยะเริ่มต้น (มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบ 2 คน) ให้มีบทบาทเชิงรุก โดยเฉพาะการแนะนำประชาชนผู้มาใช้บริการที่เทศบาล (สอดคล้องกับการปรับเป็น one-stop-service) โดยมีการให้ความรู้ด้านการประชาสัมพันธ์ และแนวทางประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งปรับทัศนคติของเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์

แผนพัฒนารายบุคคล

คณะนักวิจัยร่วมกันผู้ร่วมโครงการได้กำหนดหัวข้อการเสริมสร้างความรู้ที่สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรม และแปลงเป็นแผนการดำเนินงาน และกำหนดบุคคลที่จะเป็น Counterpart โดยสรุปดังนี้

รายชื่อ	ความรู้ที่ต้องการเพิ่มเติม (ปรับปรุงให้เหมาะสม)	แผนงาน และกิจกรรม			คณะนักวิจัยที่เป็น counterpart
		กิจกรรม	วิธีการ	กำหนดเวลา	
1. นางสาวนชม ใจชะอุม	1) หลักการบริหารจัดการสมัยใหม่ / หลักการ Grid Management 2) การเสริมสร้างความรู้ด้านการประเมินผลเชิงสัมฤทธิ์	1. หารือแลกเปลี่ยนความรู้เชิงหลักการ / วิชาการ 2. สนับสนุนการนำไปใช้ในสายงานที่รับผิดชอบ 3. ติดตามและให้ความเห็นผลการนำไปใช้	1. จัดอบรมรวมสำหรับผู้สนใจ 2. ให้คำปรึกษา 3. ช่วยพิจารณาเอกสารผลการปฏิบัติงาน	- อบรมหัวข้อละ 1 ครั้ง - ให้คำปรึกษาและพิจารณาเอกสารเมื่อลงไปติดตามความคืบหน้าทีพื้นที่	นายกฤษฎา อุทยานิน นายกวิวัฒน์ศิริสรพ น.ส. สุมาลี สถิตยชัยเจริญ
ผลการดำเนินงานสำหรับนางชวนชม ใจชะอุม	<p>- มีการนำเสนอและหารือร่วมกันระหว่างนักวิจัยและผู้ร่วมโครงการด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ใหม่ โดยใช้แนวคิดจากหลักสูตรผู้บริหารจัดโดย Kellogs School of Management ซึ่งนายกฤษฎาฯ หัวหน้าโครงการ ได้นำมาประยุกต์ใช้ ทั้งนี้ผู้เข้าร่วมโครงการได้นำเสนอผลการหารือดังกล่าวในการประชุมโครงการ พบ. ที่จังหวัดขอนแก่นไปแล้ว</p> <p>- นำเสนอและหารือร่วมกันระหว่างนักวิจัยและผู้ร่วมโครงการประเมินผลเชิงสัมฤทธิ์ 2 ครั้ง โดยครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 48 มี ผอ. กองการศึกษาเทศบาลกระทะทุ และกะชน มาร่วมฟังการหารือ เพื่อนำไปขยายผลต่อด้วย</p> <p>- ผู้เข้าร่วมโครงการนำแนวคิดการประเมินผลเชิงสัมฤทธิ์ที่คณะนักวิจัยเสนอรวมทั้งเอกสาร ถ่ายทอดให้เจ้าหน้าที่เทศบาลส่วนหนึ่งรับทราบ</p> <p>- วันที่ 5 พฤศจิกายน 2548 มีการให้ความรู้ในการบริหารจัดการ โดยนำกิจกรรม 2 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมร่วมกลุ่มเพื่อแก้ปัญหา คิดนอกกรอบ และกิจกรรมรวมกลุ่มสร้างสัมพันธ์และปรับแนวคิดระหว่างผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง และระดับปฏิบัติงาน (ทดแทนการอบรม</p>				

เรื่อง Grid Management เนื่องจากเป็นหลักการเพื่อมองภาพความสัมพันธ์ระหว่างลำดับขั้นของบุคลากรเช่นเดียวกัน)					
รายชื่อ	ความรู้ที่ต้องการเพิ่มเติม (ปรับปรุงให้เหมาะสม)	แผนงาน และกิจกรรม			คณะนักวิจัยที่เป็น counterpart
		กิจกรรม	วิธีการ	กำหนดเวลา	
2. นางสาว วริยา เทวบุญกุล	การสนทนาภาษาอังกฤษ	1. จัดเตรียมเอกสารหรืออุปกรณ์ในการสร้างเสริมการสนทนาภาษาอังกฤษ 2. จัดเตรียมหัวข้อการสนทนาที่เป็นประโยชน์ 3. จัดกิจกรรมการสนทนา	1. รวบรวมและนำเสนอเอกสารและเครื่องมือที่เกี่ยวข้อง 2. จัดกิจกรรมสนทนากับนักวิจัย และแนะนำหลักสูตรที่เห็นว่า ประโยชน์ เพื่อสนับสนุนให้เทศบาลส่งไปอบรม	- ภายในเดือน สิงหาคม 48 - เริ่มเดือน สิงหาคม 48	นายกวิทย์ ศิริสรพร
ผลการดำเนินงานสำหรับ นางสาว วริยา เทวบุญกุล	- วันที่ 5 พฤศจิกายน 2548 นักวิจัยได้นำเสนอหลักการในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษตาม โดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นหลักการที่ผู้ช่วยนักวิจัยที่เป็นอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต เป็นผู้ค้นคว้ามานำเสนอ				

รายชื่อ	ความรู้ที่ต้องการเพิ่มเติม (ปรับปรุงให้เหมาะสม)	แผนงาน และกิจกรรม			คณะนักวิจัยที่เป็น counterpart
		กิจกรรม	วิธีการ	กำหนดเวลา	
3. นางสาวจุติพร แสงขาว	1) การพูดในที่ชุมชน 2) หลักการบริหารจัดการสมัยใหม่ / หลักการ Grid Management	1. หารือแลกเปลี่ยนความรู้เชิงหลักการ และการเตรียมพร้อมพื้นฐาน 2. ฝึกฝนการนำเสนอผลงานระหว่างเจ้าหน้าที่และนักวิจัย และการนำเสนอในที่ประชุม	1. รวบรวมและนำเสนอเอกสารเกี่ยวกับหลักการเตรียมความพร้อมการนำเสนอต่อชุมชน 2. นักวิจัยหารือและร่วมกิจกรรมกับเจ้าหน้าที่ 3. จัดเวทีนำเสนอ เช่น การประชุมในสายงาน	- ภายในเดือนกรกฎาคม 48 - ประมาณ 3 ครั้งตั้งแต่เดือนกรกฎาคม - พฤศจิกายน 48	น.ส. สุมาลี สถิตยชัยเจริญ นายกฤษฎา อุทยานิน นายกวิวัฒน์ ศิริสรวรพ์ น.ส. สุมาลี สถิตยชัยเจริญ
ผลการดำเนินงานสำหรับ นางสาวจุติพร แสงขาว	จัดร่วมกับกิจกรรมของ นางสาวชนม ใจจะอุดม				
<p>- ประสานนางชนม ใจจะอุดมเพื่อให้นำแนวทางที่มีการหารือเรื่องการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่ได้นำเสนอที่ประชุมโครงการ พทป. จังหวัดขอนแก่น นำมาเสนอให้เจ้าหน้าที่เทศบาลท่านอื่นๆ รับทราบ</p> <p>- วันที่ 5 พฤศจิกายน 2548 มีการให้ความรู้ในการบริหารจัดการ โดยนำกิจกรรม 2 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมร่วมกลุ่มเพื่อแก้ปัญหา คัดลอกกรอบ และกิจกรรมรวมกลุ่มสร้างสัมพันธ์และปรับแนวคิดระหว่างผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง และระดับปฏิบัติงาน (ทดแทนการอบรมเรื่อง Grid Management เนื่องจากเป็นหลักการเพื่อมองภาพความสัมพันธ์ระหว่างลำดับชั้นของบุคลากรเช่นเดียวกัน)</p>					

รายชื่อ	ความรู้ที่ต้องการเพิ่มเติม (ปรับปรุงให้เหมาะสม)	แผนงาน และกิจกรรม			คณะนักวิจัยที่เป็น counterpart
		กิจกรรม	วิธีการ	กำหนดเวลา	
	<p>ทักษะการพูดในที่ชุมชน ในระหว่างการประชุมและการลงพื้นที่และกรอบมโนทัศน์ที่ 5 พฤศจิกายน 2548 คณะนักวิจัยได้จัดสถานการณ์ให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีโอกาสพูดที่ชุมชน (ระหว่างการประชุมและนัดประทานอาหาร) และให้ผู้เข้าร่วมชี้แนะการปรับปรุง นอกจากนี้ ได้มอบบันทึกเทปการสัมภาษณ์เรื่องเทคนิคการนำเสนอผลงาน จัด ณ สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ใกล้เคียงกับเจ้าหน้าที่เพื่อประโยชน์ต่อไป</p>				

รายชื่อ	ความรู้ที่ต้องการเพิ่มเติม (ปรับปรุงให้เหมาะสม)	แผนงาน และกิจกรรม			คณะนักวิจัยที่เป็น counterpart
		กิจกรรม	วิธีการ	กำหนดเวลา	
4. นางสาวฤดี อุดมวงศ์รุ่งเรือง	<p>1) ความรู้รอบตัว ข่าวสารทั่วไป</p> <p>2) กฎระเบียบของงานที่รับผิดชอบ และสายงานอื่นๆ</p>	<p>แลกเปลี่ยนข่าวสาร</p> <p>ความรู้ด้านเศรษฐกิจ และที่เกี่ยวข้องกับกิจการ อปท.</p> <p>1. รวบรวมกฎระเบียบจากสายงานที่ดูแลและสายงานต่างๆ</p> <p>2. ร่วมหารือและซักถามเพื่อสร้างความเข้าใจ</p>	<p>1. ส่งข้อมูลทาง e-mail ระหว่างนักวิจัยกับเจ้าหน้าที่</p> <p>2. ให้เจ้าหน้าที่สรุปข่าวสารเผยแพร่ภายใน</p> <p>1. ช่วยรวบรวมและพิจารณาเอกสารประกอบ</p> <p>2. ให้คำปรึกษา และใช้การซักถาม</p>	<p>ส่งข้อมูลรายสัปดาห์จนจบโครงการ เริ่มเดือนกรกฎาคม 48</p> <p>- ระหว่างเดือนมิถุนายน ถึงสิงหาคม 48</p> <p>- เริ่มเดือนสิงหาคม 48</p>	น.ส. กมลทิพย์ สุรัตน์โชติ
ผลการดำเนินงานสำหรับนางสมฤดี อุดมวงศ์รุ่งเรือง	<p>- คณะนักวิจัยส่งรายงานสรุปเศรษฐกิจประจำเดือนที่จัดทำโดยสำนักงานเศรษฐกิจการคลังให้กับคณะทำงานเทศบาลเมืองปาดองเป็นระยะ</p> <p>- กฎระเบียบต่างๆ ของเทศบาล ขณะนี้อยู่อยู่ระหว่างการรวบรวมภายใต้แผนงานด้านบริหารจัดการ อย่างไรก็ตามกองคลังได้รวบรวมกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องและใช้ในการอบรมพนักงานเทศบาลแล้วเมื่อ 11 มิถุนายน 2548 โดยมีสรุปกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องแจ้งในการอบรมเพื่อเป็นคู่มือในการอ้างอิงในการทำงานต่อไป</p>				

รายชื่อ	ความรู้ที่ต้องการเพิ่มเติม (ปรับปรุงให้เหมาะสม)	แผนงาน และกิจกรรม			คณะนักวิจัยที่เป็น counterpart	
		กิจกรรม	วิธีการ	กำหนดเวลา		
5. นางสาวมีนา ปะหนั่น	1) กฎหมายและการปกครอง	1. หรือแลกเปลี่ยนความรู้ เชิงหลักการ / วิชาการ	1. รวบรวมและนำเสนอ เอกสารเกี่ยวกับ กฎหมายการปกครอง 2. ให้คำปรึกษา และใช้ การซักถาม	- ภายในเดือน กรกฎาคม 48 - เริ่มเดือน สิงหาคม 48	น.ส. สุมาลี สติยชัยเจริญ	
	2) การพูดและนำเสนอผลงาน					
จัดร่วมกับกิจกรรมของ นางสาวจุฬพร แสงขาว						
ผลการดำเนินงานสำหรับ นางสาวมีนา ปะหนั่น	- การเสริมความรู้ด้านกฎหมายและการปกครอง ได้มอบหมายให้มีการประสานงานระหว่างนักวิจัยและผู้ช่วยนักวิจัยที่เป็นอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ซึ่งได้มีการหารือกันเป็นระยะ - ทักชะการพูดในที่ชุมชน ในระหว่างการประชุมครั้งที่ 5 พฤศจิกายน 2548 คณะนักวิจัยได้จัดสถานการณ์ให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีโอกาสพูดที่ชุมชน (ระหว่างการประชุมและรับประทานอาหาร) และให้ผู้เข้าร่วมที่แนะนำการปรับปรุง นอกจากนี้ ได้มอบบันทึกเทปการสัมภาษณ์เรื่องเทคนิคการนำเสนอผลงาน จัด ณ สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ไว้กับเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองป่าตองเพื่อใช้ประโยชน์ต่อไป					

รายชื่อ	ความรู้ที่ต้องการเพิ่มเติม (ปรับปรุงให้เหมาะสม)	แผนงาน และกิจกรรม			คณะนักวิจัยที่เป็น counterpart
		กิจกรรม	วิธีการ	กำหนดเวลา	
6. นายวพล ณ นคร	1) การสนทนาภาษาอังกฤษ	1. จัดเตรียมเอกสารหรืออุปกรณ์ในการสร้างเสริมการสนทนาภาษาอังกฤษ 2. จัดเตรียมหัวข้อการสนทนาที่เป็นประโยชน์ 3. จัดกิจกรรมการสนทนา	1. รวบรวมและนำเสนอเอกสารและเครื่องมือที่เกี่ยวข้อง 2. จัดกิจกรรมสนทนากับนักวิจัย และแนะนำหลักสูตรที่เห็นว่ามีความน่าสนใจ เพื่อสนับสนุนให้เทศบาลส่งไปอบรม	- ภายในเดือนสิงหาคม 48 - เริ่มเดือนสิงหาคม 48	นายกวิทย์ ศิริสรพ์
	2) การจัดทำแผนและนโยบาย	1. หารวบรวมเอกสารความรู้เชิงหลักการ / วิชาการ 2. สนับสนุนการนำไปใช้ในสายงานที่รับผิดชอบ 3. ติดตามและให้ความเห็นผลการนำไปปฏิบัติใช้	1. จัดอบรมรวมสำหรับผู้สนใจ 2. ให้ความปรึกษา 3. ช่วยพิจารณาเอกสารประกอบ การใช้งาน	- อบรม 1 ครั้ง - ให้ความปรึกษาและพิจารณาเอกสารเมื่อลงไปตามความคืบหน้าทันที	นายกฤษฎา อุทยานิน นายกวิทย์ ศิริสรพ์ น.ส. สุมาลี สติยชัยเจริญ
ผลการดำเนินงาน สำหรับ นายวพล ณ นคร	- ความรู้ด้านการจัดทำแผนและนโยบาย ได้มีการถ่ายทอดความรู้และหารืออย่างเป็นทางการโดยมีผู้บริหารเทศบาลเมืองปาดอง และผู้เข้าร่วมโครงการซึ่งมีหน้าที่จัดทำแผนปฏิบัติการและแผนแม่บทของเทศบาลโดยตรงเข้าร่วมด้วย ไปแล้ว 2 ครั้ง ซึ่งคาดว่าจะผู้เข้าร่วมโครงการได้รับทราบแนวความคิดการจัดทำแผนที่ดิน รวมถึงขั้นตอนการจัดทำวิสัยทัศน์ที่ต้องการมีส่วนร่วมจากทั้งผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ทุกระดับ				

รายชื่อ	ความรู้ที่ต้องการเพิ่มเติม (ปรับปรุงให้เหมาะสม)	แผนงาน และกิจกรรม			คณะนักวิจัยที่เป็น counterpart
		กิจกรรม	วิธีการ	กำหนดเวลา	
	<div>- คณะนักวิจัยได้ให้ความเห็นในการจัดทำแผนโดยเฉพาะวิสัยทัศน์ของเทศบาล เพื่อปรับปรุงให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น</div> <div>- วันที่ 5 พฤศจิกายน 2548 นักวิจัยได้นำเสนอหลักการในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษตาม ซึ่งเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นหลักการที่ผู้ช่วยนักวิจัยที่เป็นอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต เป็นผู้ค้นคว้ามานำเสนอ</div>				

รายชื่อ	ความรู้ที่ต้องการเพิ่มเติม (ปรับปรุงให้เหมาะสม)	แผนงาน และกิจกรรม			คณะนักวิจัยที่เป็น counterpart
		กิจกรรม	วิธีการ	กำหนดเวลา	
7. นางสาวจุฑารัตน์ หนูสุข	1) การสนทนาภาษาอังกฤษ 2) หลักการบริหารจัดการ สมัยใหม่ / หลักการ Grid Management	จัดร่วมกับกิจกรรมของ นายณวพล ณ นคร จัดร่วมกับกิจกรรมของ นางสาวนชม ใจชะงุ้ม			นายกวิวัฒน์ ศิริสรวรพ์ นายกฤษฎา อุทยานิน นายกวิวัฒน์ ศิริสรวรพ์ น.ส. สุมาลี สถิตยชัยเจริญ
ผลการดำเนินงานสำหรับ นางสาวจุฑารัตน์ หนูสุข	<p>- ประสานนางสนทนชม ใจชะงุ้มเพื่อให้แนวทางที่มีการหารือเรื่องการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่ได้นำเสนอที่ประชุมโครงการ พชป. จังหวัด ขอนแก่น นำมาเสนอให้เจ้าหน้าที่เทศบาลท่านอื่นๆ รับทราบ</p> <p>- วันที่ 5 พฤศจิกายน 2548 มีความรู้ในการบริหารจัดการ โดยนำกิจกรรม 2 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมร่วมกลุ่มเพื่อแก้ปัญหา คิดนอก กรอบ และกิจกรรมรวมกลุ่มสร้างสัมพันธ์และปรับแนวคิดระหว่างผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง และระดับปฏิบัติงาน (ทดแทนการอบรม เรื่อง Grid Management เนื่องจากเป็นหลักการเพื่อมองภาพความสัมพันธ์ระหว่างลำดับชั้นของบุคลากรเช่นเดียวกัน)</p> <p>- การจัดวันที่ 5 พฤศจิกายน 2548 นักวิจัยได้นำเสนอหลักการในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษตามศักยภาพของตนเอง ซึ่งเป็นหลักการที่ผู้ช่วย นักวิจัยที่เป็นอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต เป็นผู้ค้นคว้ามานำเสนอ</p>				

รายชื่อ	ความรู้ที่ต้องการเพิ่มเติม (ปรับปรุงให้เหมาะสม)	แผนงาน และกิจกรรม			คณะนักวิจัยที่เป็น counterpart
		กิจกรรม	วิธีการ	กำหนดเวลา	
8. นายณรรักษ์ สุทธิกานต์กุล	1) โปรแกรม Microsoft Excel Word และ Powerpoint presentation	1. หารวบรวมแลกเปลี่ยนความรู้ เชิงหลักการ วิธีใช้ ประโยชน์ ตามคู่มือต่างๆ โดยนักวิจัยและผู้ที่เคยรับ การอบรมของเทศบาล 2. สนับสนุนให้ใช้งานจริง 3. ติดตามให้ความเห็นผล การปฏิบัติใช้ โดยประเมิน เชิงปริมาณใช้ประโยชน์ และความชำนาญ	1. จัดการอบรม ให้คำปรึกษา ในกลุ่มผู้สนใจ และใช้การ ทดลองปฏิบัติจริง 2. ติดต่อทาง email เมื่อ ต้องการทราบวิธีการใช้งาน เพิ่มเติม หรือติดปัญหาการใช้ งาน 3. บันทึกผลในรูป log book การใช้งานของเจ้าหน้าที่เพื่อ ติดตามประเมินผล	- ระหว่างเดือน สิงหาคม – ตุลาคม 48 - ตลอดการใช้ งานในหน้าที่	นายกวิวัฒน์ ศิริสรวร น.ส. กมลทิพย์ สุรัตน์โชติ
	2) หลักการบริหารจัดการ สมัยใหม่ / หลักการ Grid Management	จัดร่วมกับกิจกรรมของ นางชวนชม ใจชะอุม			นายกฤษฎา อุทยานิน นายกวิวัฒน์ ศิริสรวร น.ส. สุมาลี สติยชัยเจริญ
ผลการดำเนินงานสำหรับ นายณรรักษ์ สุทธิกานต์กุล	- ประสานงานนางชวนชม ใจชะอุมเพื่อให้แนวทางที่มีการหารือเรื่องการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่ได้นำเสนอที่ประชุมโครงการ พทป. จังหวัด ขอนแก่น นำมาเสนอให้เจ้าหน้าที่เทศบาลท่านอื่นๆ รับประทาน - วันที่ 5 พฤศจิกายน 2548 มีการให้ความรู้ในการบริหารจัดการ โดยนำกิจกรรม 2 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมร่วมกลุ่มเพื่อแก้ปัญหา คัดลอกกรอบ และกิจกรรมรวมกลุ่มสร้างสัมพันธ์และปรับแนวคิดระหว่างผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง และระดับปฏิบัติงาน (ทดแทนการการอบรมเรื่อง Grid				

รายชื่อ	ความรู้ที่ต้องการเพิ่มเติม (ปรับปรุงให้เหมาะสม)	แผนงาน และกิจกรรม			คณะนักวิจัยที่เป็น counterpart
		กิจกรรม	วิธีการ	กำหนดเวลา	
	Management เนื่องจากเป็นหลักการเพื่อมองภาพความสัมพันธ์ระหว่างลำดับขั้นของบุคลากรเช่นเดียวกัน) - การเสริมความรู้ด้านโปรแกรมพื้นฐานคอมพิวเตอร์ ได้เสนอแนะให้นำความรู้ที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ใช้กับงานให้มากที่สุด เนื่องจากพบว่าบุคลากรมีพื้นฐานความรู้การใช้โปรแกรมต่างๆ อยู่แล้ว				

รายชื่อ	ความรู้ที่ต้องการเพิ่มเติม (ปรับปรุงให้เหมาะสม)	กิจกรรม	วิธีการ	กำหนดเวลา	คณะนักวิจัยที่เป็น counterpart
9. นายชาติ หลิมพัฒน์วงศ์	1) การใช้ Internet	1. จัดเตรียมเอกสารหรือข้อมูล การใช้งาน internet 2. หาหรือแลกเปลี่ยนความรู้เชิง หลักการ วิธีใช้ประโยชน์ 3. จัดเตรียมหัวข้อการหาข้อมูล และใช้ประโยชน์จาก internet และมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ไป ทดลองค้นหา	1. รวบรวมและนำเสนอ เอกสารที่เกี่ยวข้อง 2. ให้คำปรึกษาตัวต่อตัว 3. มอบหมายหัวข้อและ ติดตามความก้าวหน้า และช่วยแนะนำเพิ่มเติม ทาง e-mail	- ภายในเดือน กรกฎาคม 48 - ตลอดระยะ โครงการ - ระหว่างเดือน สิงหาคม – ธันวาคม 48	นายกิตติ ศรีสรพร น.ส. กมลทิพย์ สุรัตน์โชติ
ผลการดำเนินงานสำหรับ นายชาติ หลิมพัฒน์วงศ์	2) โปรแกรม Microsoft Excel Word และ Powerpoint presentation	จัดร่วมกับกิจกรรมของ นายณรินทร์ สุทธิกานต์กุล			
- การเสริมความรู้ด้านโปรแกรมพื้นฐานคอมพิวเตอร์ ได้เสนอแนะให้นำความรู้ที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ใช้กับงานให้มากที่สุด เนื่องจากพบว่าบุคลากรมีพื้นฐานความรู้การใช้โปรแกรมต่างๆ อยู่แล้ว - ในการใช้ internet นักวิจัยจะประสานทาง e-mail กับผู้ร่วมโครงการเพื่อประสานงานโครงการ พชป. (บุคลากรเป้าหมายเป็นผู้ประสานงานในการจัดกิจกรรมนี้เกือบรวมทั้งๆ)					

รายชื่อ	ความรู้ที่ต้องการเพิ่มเติม (ปรับปรุงให้เหมาะสม)	แผนงาน และกิจกรรม			คณะนักวิจัยที่เป็น counterpart
		กิจกรรม	วิธีการ	กำหนดเวลา	
10. นายอำนาจ นวลประกอบ และ 11. นายสุเทพ แก้วเกตุ	1) หลักการบริหารจัดการสมัยใหม่ / หลักการ Grid Management 2) การเสริมสร้างความรู้ด้านการประเมินผลเชิงสัมฤทธิ์ 3) การใช้งาน powerpoint presentation ในการปฏิบัติงานจริง	จัดร่วมกับกิจกรรมของ นางสาวนชม ใจชะอุ่ม			นายภักษ์ภา อูทยานิน นายกวิทย์ ศิริธรรม น.ส. สุมาลี สถิตยชัยเจริญ
ผลการดำเนินงานสำหรับ นายอำนาจ นวลประกอบ และนายสุเทพ แก้วเกตุ	<ul style="list-style-type: none">- ประสานนางสาวนชม ใจชะอุ่มเพื่อให้แนวทางที่มีการหารือเรื่องการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่ได้นำเสนอที่ประชุมโครงการ พชป. จังหวัดขอนแก่น นำมาเสนอให้เจ้าหน้าที่เทศบาลท่านอื่นๆ รับทราบ- วันที่ 5 พฤศจิกายน 2548 มีการให้ความรู้ในการบริหารจัดการ โดยนักกิจกรรม 2 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมร่วมกลุ่มเพื่อแก้ปัญหา คัดลอกกรอบและกิจกรรมรวมกลุ่มสร้างสัมพันธ์และปรับแนวคิดระหว่างผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง และระดับปฏิบัติงาน (ทดแทนการอบรมเรื่อง Grid Management เนื่องจากเป็นหลักการเพื่อมองภาพความสัมพันธ์ระหว่างลำดับชั้นของบุคลากรเช่นเดียวกัน)- แนะนำการใช้เทคนิคนำเสนอผลงานทาง powerpoint กับนายสุเทพ แก้วเกตุ ได้แก่การ link ไปภาพเคลื่อนไหวและการใช้ animation				

รายชื่อ	ความรู้ที่ต้องการเพิ่มเติม (ปรับปรุงให้เหมาะสม)	แผนงาน และกิจกรรม			คณะนักวิจัยที่เป็น counterpart
		กิจกรรม	วิธีการ	กำหนดเวลา	
12. นางสาวจุฑารัตน์ พุทธิรักษ์	1) หลักการบริหารจัดการสมัยใหม่ / หลักการ Grid Management 2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมต่อเมืองท่องเที่ยว	จัดร่วมกับกิจกรรมของ นางชนม ใจชะอุม รวบรวมบริการด้านสารสนเทศของ อบท. ที่เป็นแหล่งท่องเที่ยว เพื่อนำมาศึกษาเปรียบเทียบและปรับปรุงเทศบาลปาดอง	1. รวบรวมและนำเสนอเอกสารข้อมูลโดยทั่วไป 2. หารื้อเพื่อหาข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเทศบาลเมืองปาดองทาง email และเมื่อมีการลงพื้นที่	- ภายในเดือนสิงหาคม 48 - เริ่มต้นสิงหาคม 48	นายภฤษา อุทยานิน นายกวิทย์ ศิริสรพ์ น.ส. สุมาลี สถิตยัยเจริญ นายกวิทย์ ศิริสรพ์
ผลการดำเนินงานสำหรับนางสาวจุฑารัตน์ พุทธิรักษ์	<p>- ประสานงานทางชม ใจชะอุมเพื่อให้แนวทางที่มีการหารือเรื่องการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่ได้นำเสนอที่ประชุมโครงการ พทป. จังหวัดขอนแก่น นำมาเสนอให้เจ้าหน้าที่เทศบาลท่านอื่นๆ รับทราบ</p> <p>- วันที่ 5 พฤศจิกายน 2548 มีการให้ความรู้ในการบริหารจัดการ โดยนำกิจกรรม 2 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมร่วมกลุ่มเพื่อแก้ปัญหา คัดลอกกรอบและกิจกรรมรวมกลุ่มสร้างสัมพันธ์และปรับแนวคิดระหว่างผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง และระดับปฏิบัติงาน (ทดแทนการอบรมเรื่อง Grid Management เนื่องจากเป็นหลักการเพื่อมองภาพความสัมพันธ์ระหว่างลำดับชั้นของบุคลากรเช่นเดียวกัน)</p> <p>- แนะนำการศึกษา website ของ อบท. ที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวระดับประเทศอื่นๆ หรือคำกรที่เกี่ยวกับการท่องเที่ยว</p>				

รายชื่อ	ความรู้ที่ต้องการเพิ่มเติม (ปรับปรุงให้เหมาะสม)	แผนงาน และกิจกรรม			คณบดีนักวิจัยที่เป็น counterpart
		กิจกรรม	วิธีการ	กำหนดเวลา	
13. นางทวีผล พรหมแก้ว และ 14. นางสาวนรรัตน์ ยอด เสถียร	1) ทักษะการประชาสัมพันธ์ 2) การสนทนาภาษาอังกฤษ งานที่รับผิดชอบ	1. หรือแลกเปลี่ยนความรู้เชิง หลักการ / วิชาการ 2. สนับสนุนการนำไปใช้ในสาย งานที่รับผิดชอบ 3. ติดตามและให้ความเห็นผล การนำไปปฏิบัติใช้ การสนทนาภาษาอังกฤษจะจัด ร่วมกับกิจกรรมของ นายฉนวนพล ณ นคร	1. รวบรวมและนำเสนอ พร้อมหรือข้อมูล หลักการประชาสัมพันธ์ รวมทั้งข้อมูลโดยรวม ของเทศบาลปาดองและ หน้าที่ของเทศบาล โดยทั่วไป 2. ให้คำปรึกษา และใช้ การซักถามปัญหา	- ภายในเดือน สิงหาคม 48	น.ส. สุมาลี สติยชัยเจริญ นายกวิตม์ ศิริสรพ์ น.ส. กมลทิพย์ สุรัตน์โชติ
ผลการดำเนินงานสำหรับ นางทวีผล พรหมแก้ว และ นางสาวนรรัตน์ ยอด เสถียร	<p>- นักวิจัยได้พบหารือกับผู้เข้าร่วมโครงการ 3 ครั้ง ในเดือนเมษายน พฤษภาคม กรกฎาคม 48 โดยเป็นเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการแต่งตั้งเมื่อเดือน กุมภาพันธ์ 48 (ในอดีตเทศบาลเมืองปาดองยังไม่มีเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์มาก่อน) ซึ่ง นักวิจัยได้ให้คำแนะนำบทบาทหน้าที่ของนัก ประชาสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องในการบริการประชาชนไปแล้วในเบื้องต้น คือการเป็นด่านแรกในการให้คำแนะนำกับประชาชนว่าจะสามารถไปรับ บริการอะไร ที่ไหน และอย่างไรจากส่วนงานต่างๆ ของเทศบาล ซึ่งในการลงพื้นที่เพื่อติดตามผลในเดือนพฤษภาคม 48 พบว่า มีการตั้งจุด ประชาสัมพันธ์ด้านหน้าของทางเข้าเทศบาลเพื่อทำหน้าที่ดังกล่าวแล้ว</p> <p>- วันที่ 5 พฤศจิกายน 2548 นักวิจัยได้นำเสนอหลักการในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษตามโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นหลักการที่ผู้ช่วยนักวิจัยที่ เป็นอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต เป็นผู้ค้นคว้ามานำเสนอ</p>				

7.11 การปรับปรุงแผน

มีการเพิ่มผู้เข้าร่วมโครงการจาก 12 ราย เป็น 14 ราย ซึ่งจำนวนที่เพิ่ม 2 ราย เป็นเจ้าหน้าที่ด้านประชาสัมพันธ์ ซึ่งมีการแต่งตั้งเมื่อประมาณต้นปี 2548 แต่เนื่องจากเห็นว่าเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญและนายกเทศมนตรีเห็นประโยชน์ของการมีทีมประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ จึงเพิ่มเข้ามาในโครงการ พร้อมกันนี้มีการปรับปรุงระยะเวลาการปฏิบัติงาน (time line) เป็นระยะๆ เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินงานจริง ที่ต้องล่าช้าไป เนื่องจากการเกิดเหตุการณ์ธรณีพิบัติเมื่อต้นปี 2548 ทำให้ผู้บริหารและพนักงานเทศบาลต้องทุ่มเทการทำงานเพื่อบรรเทาปัญหาและฟื้นฟูช่วยเหลือผู้ประสบภัย

7.12 การดำเนินงานของนักวิจัย

- 1) ในการจัดทำแผนฯ คณะนักวิจัยได้ยกร่างกรอบแผนเพิ่มขีดความสามารถด้านบุคลากร เช่น ร่างวิสัยทัศน์ที่น่าจะเป็น พร้อมทั้งนำแนวคิดการจัดทำฐานข้อมูล และ career path บรรจุไว้ในแผน เพื่อให้คณะทำงานด้านบุคลากรพิจารณาความถูกต้อง และที่สำคัญคือให้จัดทำแผนในรายละเอียดโดยพนักงานของเทศบาลปาดองเองต่อไป
- 2) สอบถาม และประมวลความต้องการเพิ่มความรู้ความสามารถของบุคลากร เป้าหมาย พร้อมทั้งจัดหลักสูตร จัดหาวิทยากร เอกสาร และกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ตามแนวทางที่บุคลากรเป้าหมายต้องการมาเป็นระยะๆ
- 3) ลงพื้นที่เพื่อติดตามความก้าวหน้า พร้อมทั้งเป็นตัวกระตุ้น (catalyst) ให้ผู้เกี่ยวข้องในเทศบาลเห็นประโยชน์ของการดำเนินการตามแผนเพิ่มขีดความสามารถบุคลากร

7.13 ปัญหาและอุปสรรค

- 1) เนื่องจากเทศบาลเมืองปาดองเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใหญ่ มีความซับซ้อนในเรื่องตำแหน่งและการบริหารทรัพยากรบุคคล แต่ในปัจจุบัน ไม่มีฐานข้อมูลเพื่อใช้วิเคราะห์การวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ประกอบกับมีเจ้าหน้าที่ดูแลการบริหารบุคลากรเพียง 1 คน จึงทำให้ในช่วงแรกของโครงการซึ่งยังไม่มีที่ตั้งคณะทำงานด้านบุคลากรโดยเฉพาะ เกิดอุปสรรคในการประสานงานและรวบรวมข้อมูล
- 2) จากการพิจารณาผลการดำเนินงานตามแผน จะมีผู้เข้าร่วมโครงการที่ได้รับการเสริมสร้างความรู้อย่างเป็นรูปธรรมแล้วประมาณ 8-9 ราย ซึ่งสามารถนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ปฏิบัติงานจริงได้ด้วย ซึ่งโดยรวมแล้วเริ่มต้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในช่วงเดือนมิถุนายน 2548 เป็นต้นไป เนื่องจากเจ้าหน้าที่จะมีภาระเรื่องช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรณีพิบัติลดลง ทำให้สามารถมีเวลาสำหรับหารือในเชิงลึกได้

3) การเตรียมความพร้อมของข้อมูลพื้นฐานเพื่อนำไปประกอบการร่วมหารือและแลกเปลี่ยนความรู้ตามกลไกของการเรียนรู้ไปพร้อมๆ กัน ต้องใช้เวลาเตรียมความพร้อมของข้อมูลและตัวนักวิจัยเอง เนื่องจากความต้องการส่วนใหญ่เป็นเรื่องเฉพาะ ประกอบกับผู้เข้าร่วมโครงการโดยรวมเป็นผู้มีความรู้ทางการศึกษาที่ค่อนข้างสูง (ระดับปวส. 2 คน ปริญญาตรี 9 คน และปริญญาโท 3 คน) ดังนั้นจึงต้องมีการหารือแลกเปลี่ยนข้อมูลในเชิงลึกพอสมควร อนึ่งในบางหัวข้อที่นักวิจัยเห็นว่าไม่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเพียงพอ นักวิจัยจะได้ประสานผู้รู้ในด้านดังกล่าวมาเป็นวิทยากรหรืออาจแนะนำหลักสูตรที่มีการจัดโดยหน่วยงานอื่นๆ อยู่แล้ว ให้กับผู้บริหารเทศบาลพิจารณาส่งผู้เกี่ยวข้องไปอบรม

4) การปรับเปลี่ยนแผนยังไม่มีเนื่องจากส่วนใหญ่จะเริ่มดำเนินการในเดือนมิถุนายน 48 อย่างไรก็ตาม มีการเพิ่มผู้เข้าร่วมโครงการในลำดับที่ 13 และ 14 ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ด้านประชาสัมพันธ์ ซึ่งมีการแต่งตั้งเมื่อประมาณต้นปี 2548 แต่เนื่องจากเห็นว่าเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญและนายกเทศมนตรีเห็นประโยชน์ของการมีทีมประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ จึงเพิ่มเข้ามาในโครงการ

5) โครงการที่พิจารณาในรายละเอียดกับผู้รับผิดชอบที่เกี่ยวข้องแล้ว เห็นว่าไม่ต้องดำเนินการได้แก่ การจัดทำระบบคำตอบแทนตามผลสัมฤทธิ์ของฝ่ายพัฒนารายได้ กองคลัง เนื่องจากมีการดำเนินการภายใต้งานปกติของกองคลังแล้ว รวมทั้งการจัดทำคู่มือกฎระเบียบการปฏิบัติงานทั้งหมดของเทศบาลเมืองปาดอง และการแลกเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ระหว่างสายงานที่เกี่ยวข้อง โดยรายละเอียดอยู่ในแผนเพิ่มขีดความสามารถระบบงาน

7.14 บทเรียนที่คณะนักวิจัยได้รับจากการดำเนินการร่วมกับพนักงานเทศบาลเมืองปาดอง

1) การแลกเปลี่ยนแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม และแนวคิดต่างๆ ที่ได้จากบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย เป็นการเปิดมุมมองและให้ข้อคิดกับคณะนักวิจัยในหลายประเด็น เช่น การสร้างประสิทธิภาพในการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา การเรียนรู้การใช้ประโยชน์จากโปรแกรมปฏิบัติงานคอมพิวเตอร์สำหรับหน่วยงานที่ปฏิบัติงานใกล้ชิดประชาชน

2) ทักษะในการชักจูงและโน้มน้าวบุคลากรในเทศบาลให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นประโยชน์

7.15 ตารางสรุปแผนพัฒนาบุคลากร

แผนพัฒนาขีดความสามารถบุคลากร

สภาพการณ์ปัจจุบัน	วิสัยทัศน์ (Vision)	ภารกิจ (Mission)	วัตถุประสงค์เป้าหมาย (Objectives)	ผลลัพธ์	กลยุทธ์ และโปรแกรมงาน	งบประมาณ	หน่วยงาน/ ผู้รับผิดชอบ	การควบคุมและ ประเมินผล
1. บุคลากรของเทศบาล เมืองป่าตองมีคุณวุฒิ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง 2. มีการจัดทำแผนเพิ่ม อัตรากำลัง 3 ปี อย่าง ชัดเจน และมีการ วิเคราะห์ผลกระทบใน เชิงค่าใช้จ่ายไว้ควบคู่กัน 3. ผู้บริหารมีนโยบายใน การสรรหาเจ้าหน้าที่ใน ระดับต้น ที่มีศักยภาพ มาปฏิบัติงาน เพื่อเป็น ฐานทรัพยากรบุคคลของ เทศบาลฯ	พัฒนาบุคลากร ของเทศบาลเมือง ป่าตองให้มีความ พึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน และมี ศักยภาพพร้อมกับ จิตสำนึกที่ดีในการ บริการประชาชน	1. พัฒนาระบบ การบริหารและ พัฒนาบุคลากร ของเทศบาลให้ เป็นรูปธรรมและ ต่อเนื่อง 2. พัฒนา เทศบาลเมืองป่า ตองให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ 3. พัฒนา ศักยภาพและ จิตสำนึกของ บุคลากรในการ ปฏิบัติงาน	1. เพื่อสนับสนุนการ จัดทำกรอบและแผนงาน ในการบริหารและพัฒนา บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ 2. เพื่อให้บุคลากรมี คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	- มีรายงานวิเคราะห์ Career Path และแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาว อย่างเป็นระบบ - มีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นระบบ - มีผู้รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากรที่ เหมาะสม - บุคลากรกลุ่มเป้าหมายและ โดยรวมทั้งองค์กรได้รับการถ่ายทอด ความรู้อย่างเป็นระบบ	1.1 สร้างกรอบและแผนงานบริหาร และพัฒนาบุคลากรเทศบาลเมืองป่า ตอง 1.1.1 จัดทำรายงานวิเคราะห์ Career Path ตามสายงานและ บุคลากร 1.1.2 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระยะยาว 1.1.3 จัดทำฐานข้อมูลการบริหาร และพัฒนาบุคลากรที่สมบูรณ์ 1.2 สร้างเสริมความสำคัญของการ พัฒนาบุคลากร 1.2.1 แต่งตั้งและดำเนินการ คณะทำงานพัฒนาบุคลากรเทศบาล เมืองป่าตอง 2.1 การสนับสนุนค่าตอบแทนให้ เหมาะสม 2.1.1 การจัดทำระบบ ค่าตอบแทนตามผลสัมฤทธิ์ของฝ่าย พัฒนารายได้ กองคลัง	ไม่มี	คณะทำงาน/ ผู้รับผิดชอบ ด้านบุคลากร (นางสมจิต หลิมพัฒน์วงศ์ เป็นหัวหน้า คณะ)	มีการติดตามและ ประเมินผล โครงการตาม ตารางแผนปฏิบัติ การรายเดือน พร้อมรายงาน ความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรค ให้ผู้บริหาร เทศบาลทราบเป็น ระยะ

สภาวะการณ์ปัจจุบัน	วิสัยทัศน์ (Vision)	ภารกิจ (Mission)	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย (Objectives)	ผลลัพธ์	กลยุทธ์ และโปรแกรมงาน	งบประมาณ	หน่วยงาน/ ผู้รับผิดชอบ	การควบคุมและ ประเมินผล
4. มีแนวคิดในการพัฒนา ระบบการให้ผลตอบแทน ตามผลลัพธ์หรือ ผลสัมฤทธิ์ของการ ดำเนินงาน โดยจะเริ่มที่ งานการจัดเก็บรายได้ ก่อน (ยังไม่ได้ ดำเนินการ)			3. เพื่อสนับสนุนให้ บุคลากรทั้งองค์กร โดยรวมมีการเรียนรู้และ ถ่ายทอดความรู้อย่างเป็น ระบบและต่อเนื่อง		3.1 สร้างระบบการถ่ายทอดความรู้ ในองค์กร 3.1.1 การนำเสนอผลและสาระ จากการสัมมนา อบรมของบุคลากร ต่อที่ประชุม 3.1.2 จัดทำรายงานเศรษฐกิจ การเงิน การคลัง ประจำปีเดือน 3.1.3 จัดทำคู่มือระเบียบการ ปฏิบัติงานทั้งหมดของเทศบาลเมือง ปาดอง	ไม่มี		
5. มีอัตราตำแหน่งว่าง จำนวน 47 ตำแหน่ง ทำให้มีทรัพยากรบุคคลไม่ เพียงพอในการปฏิบัติ หน้าที่			4. เพื่อเสริมสร้าง จิตสำนึกในการปฏิบัติ หน้าที่และให้บริการ ชุมชน		4.1 การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ของบุคลากรภายในองค์กร 4.1.1 การแลกเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ ระหว่างสายงานที่เกี่ยวข้อง เช่น - งานพัฒนารายได้ และงานเร่งรัด รายได้ - งานสถิติการคลังและงานพัฒนา รายได้	ไม่มี		
6. มีผู้ดูแลรับผิดชอบการ บริหารและพัฒนา บุคลากรขององค์กรไม่ เพียงพอ โดยมีเจ้าหน้าที่ บุคลากรเพียง 1 ตำแหน่ง								

สภาพการณ์ปัจจุบัน	วิสัยทัศน์ (Vision)	ภารกิจ (Mission)	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย (Objectives)	ผลลัพธ์	กลยุทธ์ และโปรแกรมงาน	งบประมาณ	หน่วยงาน/ ผู้รับผิดชอบ	การควบคุมและ ประเมินผล
<p>7. คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาสำนักงานเทศบาล เป็นผู้บริหารระดับสูง อาจทำให้การจัดทำแผนฯ ไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร อย่างแท้จริง ซึ่งในการพัฒนาบุคลากรจำเป็นต้องมีการผู้รับผิดชอบที่สามารถติดตามและตัดสินใจที่มีความคล่องตัว</p> <p>8. ขาดแผนงานการพัฒนาบุคลากรที่เป็นภาพต่อเนื่องในระยะยาว (สร้าง Career path)</p> <p>9. บุคลากรส่วนใหญ่ยังต้องการการศึกษาในด้านกฎระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง กับงานที่รับผิดชอบ</p> <p>10. การเสริมสร้างทัศนคติที่ดีของเจ้าหน้าที่แต่ละระดับในเรื่องการร่วมมือเป็นหนึ่งใจเดี่ยวยังมีไม่เพียงพอและต่อเนื่อง</p>			<p>5. เพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารยในการปฏิบัติงานและความรู้ทั่วไปให้แก่บุคลากร</p> <p><u>กลุ่มเป้าหมาย</u></p>		<p>5.1 เสริมสร้างความรู้ทั่วไปให้บุคลากร 14 คน</p> <p>5.1.1 การสรุปและวิเคราะห์ข่าวประจำสัปดาห์</p> <p>5.2 เสริมสร้างความรู้เฉพาะทางตามความต้องการให้บุคลากร 14 คน</p> <p>5.2.1 การเสริมสร้างความรู้ของชนชน ใจชะอุ่น</p> <p>5.2.2 การเสริมสร้างความรู้ของนางสาว วิริยา เทวนุกูล</p> <p>5.2.3 การเสริมสร้างความรู้ของนางสาวจุลพัพร แสงขาว</p> <p>5.2.4 การเสริมสร้างความรู้ของสมฤดี อุดมวงษ์เรือง</p> <p>5.2.5 การเสริมสร้างความรู้ของนางสาวมีนา ปะหนัน</p> <p>5.2.6 การเสริมสร้างความรู้ของนายวพล ฒ นคร</p> <p>5.2.7 การเสริมสร้างความรู้ของนางสาวจุฑารัตน์ หนูสุข</p>	ไม่มี		

สถานการณ์ปัจจุบัน	วิสัยทัศน์ (Vision)	ภารกิจ (Mission)	วัตถุประสงค์/ เป้าหมาย (Objectives)	ผลลัพธ์	กลยุทธ์ และโปรแกรมงาน	งบประมาณ	หน่วยงาน/ ผู้รับผิดชอบ	การควบคุมและ ประเมินผล
11. บุคลากรมีโอกาสในการ เดินทางศึกษาดูงานยัง อปท. อื่นๆ รวมทั้งการมาศึกษาดูงาน ของ อปท. อื่นๆ ที่ป่าดง จะทำ ให้เกิดการพัฒนาความรู้ อย่างกว้างขวาง 12. สามารถเปลี่ยนแปลงงบประมาณ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา บุคลากรตามความเหมาะสม และจำเป็น 13. การบริหารจัดการด้าน บุคลากรแบบภาครัฐ และการ กำหนดคุณวุฒิของแต่ละอัตรา สร้างข้อจำกัดของการปรับเปลี่ยน งานไปสายงานอื่นของเจ้าหน้าที่ ภายในองค์กร ทำให้การเรียนรู้ การทำงานอยู่ในวงจำกัด					5.2.8 การเสริมสร้างความรู้ของนาย นรานิษฐ์ สุทธิกาณกุล 5.2.9 การเสริมสร้างความรู้ของนาย ชาติร์ หลิมพัฒน์วงศ์ 5.2.10 การเสริมสร้างความรู้ของนาย อำนาจ นวลประกอบ 5.2.11 การเสริมสร้างความรู้ของนายสุ เทพ แก้วเกตุ 5.2.12 การเสริมสร้างความรู้ของ นางสาวจุฑารัตน์ พุทธิรักษ์ 5.2.13 การเสริมสร้างความรู้ของนาง นางทวีผล พรหมแก้ว 5.2.14 การเสริมสร้างความรู้ของ นางสาววรรัตน์ ยอดเสถียร			

8. แผนพัฒนาขีดความสามารถ
เรื่องเทคโนโลยี
ของ
เทศบาลเมืองปาดอง
(กุมภาพันธ์ 2547 – มกราคม 2549)

8. แผนพัฒนาขีดความสามารถเรื่องเทคโนโลยีของเทศบาลเมืองปาดอง

8.1 สภาวะการณ์

เครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อเชื่อมต่างๆ (Hardware)

- อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ในองค์กรมีทั้งสิ้น 41 เครื่อง
รุ่น Pentium 4 1.6 – 3.5 GHz รุ่น Pentium 3 600 MHz - 1.1 GHz
รุ่น Pentium 2 456 MHz / AMD 750 MHz / AMD 1 GHz รุ่น Intel Celeron 466 MHz – 2.4 GHz
หน่วยเก็บข้อมูล (Hard Disk) 80 / 60 / 40 / 20 GB
หน่วยเก็บความจำ (Memory) 512 / 256 / 128 / 64 / 32 MB
สามารถเชื่อมต่อผ่านระบบ LAN ได้ 14 เครื่อง
- เครื่องพิมพ์จำนวน 35 เครื่อง เช่น Epson LQ-2080 I , Hp LaserJet 1200 , HP 560 , HP 656C เป็นต้น
- เครื่อง Scanner จำนวนทั้งสิ้น 8 เครื่อง (รุ่น Beno 3ZW 5000, Epson Perfection, HP 1200)

โปรแกรมการใช้งาน / ระบบปฏิบัติการ (Software)

- ระบบปฏิบัติการ
Microsoft Office 95 จำนวน 1 เครื่อง Microsoft Office 98 จำนวน 13 เครื่อง
Window 2000 จำนวน 1 เครื่อง Window me จำนวน 7 เครื่อง
Window XP จำนวน 26 เครื่อง
- Software ที่ใช้ในปัจจุบัน ได้แก่ Microsoft Word , Microsoft Excel , Microsoft PowerPoint , AutoCAD และ MapInfo
- Software ป้องกัน Virus ที่ใช้ในปัจจุบัน ได้แก่ McAfee , Norton , Panda
- Software ที่พัฒนาขึ้นตามวัตถุประสงค์ของเทศบาลเมืองปาดอง ได้แก่ ระบบการจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินโดยใช้ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (Geographic Information System - GIS)

ระบบการจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินโดยใช้ระบบสารสนเทศ

ภูมิศาสตร์ (GIS) เป็นระบบการนำเข้าสู่ข้อมูล จัดเก็บ วิเคราะห์ แสดงผล ข้อมูลเชิงภูมิศาสตร์ที่มีพิภพอ้างอิงบนพื้นโลก ในรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อใช้ประโยชน์ในการจัดการด้านพื้นที่ ทั้งนี้ ฐานข้อมูลภายใต้ระบบ GIS นี้ ประกอบด้วยข้อมูลเชิงพื้นที่ (ครอบคลุม 16.4 ตารางกิโลเมตรของเขตเทศบาลเมืองปาดอง) เช่น เส้นแบ่งเขต ขอบเขตเทศบาล ข้อมูลภูมิประเทศ แหล่งน้ำ ข้อมูลสาธารณูปการ สถานที่สำคัญ การใช้ประโยชน์ที่ดินตามผังเมือง แปลงที่ดิน โรงเรือนและสิ่งปลูกสร้าง รวมทั้งข้อมูลเชิงบรรยาย เช่น ทะเบียนทรัพย์สิน รายละเอียดเกี่ยวกับถนนและท่อระบายน้ำ เป็นต้น

เทศบาลเมืองปาดอง เริ่มต้นโครงการ แผนที่ภาษีระบบ GIS ในปลายปี 2545 โดยโครงการแล้วเสร็จในปลายปี 2546 ซึ่งเทศบาลนำระบบ GIS มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษีท้องถิ่น ตั้งแต่ต้นปี 2547 และได้เริ่มนำมาใช้ประโยชน์ในด้านอื่นๆ ที่สำคัญได้แก่

1. การกำหนดและแบ่งหน่วยเลือกตั้งและสถานที่ลงคะแนนเสียง
2. การวางแผนพัฒนาปรับปรุงซ่อมแซมโครงสร้างพื้นฐาน
3. การเวนคืนที่ดินเพื่อสร้างถนน
4. การวางแผนด้านการจราจร
5. การวางแผนและป้องกันน้ำท่วม
6. การค้นหาแหล่งกำเนิดมลพิษ และพื้นที่เสี่ยงต่อการเกิดมลพิษ
7. การวางแผนและป้องกันด้านอุบัติเหตุ
8. การวางแผนผังเมืองและควบคุมอาคาร
9. การอนุญาตปลูกสร้างอาคารและการใช้ประโยชน์ที่ดิน
10. การกำหนดโซนนิ่งสถานบริการ

- การใช้งานของระบบ Internet

เครื่องคอมพิวเตอร์ที่สามารถใช้งานทางระบบ Internet มีจำนวน 8 เครื่อง โดยในขณะนี้เทศบาลฯ ยังไม่มี server ของเทศบาลเอง ทำให้มีปัญหาในการขยายจำนวนการใช้งานด้านฐานข้อมูลและความเร็วของระบบ Internet

- การจัดทำ Website ของเทศบาลเมืองปาดอง

ในปัจจุบันเทศบาลเมืองปาดองมีการพัฒนา Website ([www: patongcity.com](http://www.patongcity.com)) เพื่อการเผยแพร่ข้อมูลของเทศบาลต่อสาธารณะ ซึ่งมีความจำเป็นในฐานะที่เป็นเทศบาลในพื้นที่ท่องเที่ยวระดับประเทศ โดยโครงสร้างของ Website ดังกล่าวสรุปได้ดังนี้

- Official Statement : รายละเอียดประวัติความเป็นมา และการจัดตั้งเทศบาลเมืองป่าตอง
- Organization : สารจากนายกเทศมนตรี (คนเดิม)
- Official Service : ข้อมูลการดำรงตำแหน่งของนายกเทศมนตรีตั้งแต่เริ่มจัดตั้งโครงสร้างการบริหารงาน การแบ่งส่วนงาน สมาชิกสภาเทศบาล
- Event and Activity : รายชื่อโครงการที่ดำเนินการในปี 2546
- Web Board : ดูแลโดยศูนย์ประชาสัมพันธ์ เทศบาลเมืองป่าตอง ประกอบด้วยหัวข้อ

1) กระดานสนทนา ซึ่งเปิดโอกาสให้สมาชิก (ขณะนี้ มีจำนวน 98 คน) และผู้สนใจแสดงความคิดเห็น หรือสอบถามข้อมูลของเทศบาล โดยเริ่มมีการส่งข้อมูลในเดือนพฤศจิกายน 2546 มีผู้ส่งหัวข้อทั้งสิ้น 44 รายการ เฉลี่ยเดือนละ 11 รายการ 2) การรับสมัครงาน ซึ่งมีทั้งสิ้น 15 รายการ 3) ประกาศข่าว จากกองช่าง ซึ่งยังไม่มีหัวข้อประกาศ

- ข้อมูลโครงสร้างและการดำเนินงานของแต่ละกอง ซึ่งในปัจจุบัน มีหัวข้อของกอง การศึกษาและกองช่างที่สามารถเข้าไปใช้งานได้ โดยสาระหลักของกองการศึกษาเป็นการเผยแพร่ ข้อมูลกิจกรรมที่จัดขึ้นภายใต้งานการศึกษาและวัฒนธรรม สำหรับข้อมูลของกองช่าง จะเป็นการให้ ข้อมูลเกี่ยวข้องกับการอนุญาตก่อสร้าง รื้อถอนดัดแปลงอาคารทั้งในด้าน กฎระเบียบ คำจำกัดความ ค่าธรรมเนียมในการออกใบอนุญาต ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อประชาชนผู้ใช้บริการอย่างมาก

ทั้งนี้ ข้อมูลโดยรวมจะเป็นการนำเสนอข้อมูลภายในปีงบประมาณ 2546 แต่ในบาง รายการไม่ได้ระบุสถานะของการปรับปรุงข้อมูลล่าสุดว่าเมื่อใด และไม่ได้ระบุว่าหน่วยงานใดเป็นผู้ดูแลข้อมูลใน Website เพื่อประโยชน์ในการติดต่อสอบถามเพิ่มเติม นอกจากนี้การเผยแพร่ข้อมูลผลการดำเนินงานด้านการคลัง และการจัดเก็บรายได้ ที่เป็นข้อมูลทันสมัย รวมทั้งข้อมูลการให้บริการแก่ ประชาชนที่มีความสำคัญด้านอื่นๆ โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการท่องเที่ยว ยังมีค่อนข้างจำกัด ประกอบกับความเร็วในการเชื่อมต่อและค้นหาข้อมูลยังไม่เร็วเท่าที่ควร จึงทำให้การใช้ Website เพื่อ เป็นสื่อในการบริการและสร้างความเข้าใจให้กับประชาชนยังดำเนินการไม่ได้เต็มที่

บุคลากรกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Human ware)

- โครงสร้างการดูแลด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

ตามโครงสร้างและการแบ่งอำนาจหน้าที่ของเทศบาลเมืองป่าตอง พบว่าในปัจจุบันยังไม่มี ส่วนงานที่รับผิดชอบงานด้านการพัฒนาระบบเทคโนโลยีขององค์กรโดยรวม อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติ จะมีบุคลากรของกองนโยบายและแผนงาน และกองการศึกษา เป็นแกนหลักร่วมกัน รับผิดชอบ

- บุคลากรของเทศบาล

จากการพิจารณาความสนใจของหลักสูตรอบรมการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ซึ่งมีการส่งเจ้าหน้าที่ไปฝึกอบรมตามหลักสูตรที่มีการจัดอย่างต่อเนื่อง โดยเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ลงรายชื่อบรรณตามความสมัครใจ พบว่าในรอบปี 2547 มีโปรแกรมจัดสำหรับเจ้าหน้าที่ 7 โปรแกรม ได้แก่ พื้นฐานการใช้โปรแกรมสำนักงาน (Microsoft Office) AutoCAD ระบบปฏิบัติการและการใช้ระบบเครือข่าย โปรแกรม Word และการนำเสนอผลงาน โปรแกรม Excel การจัดทำฐานข้อมูล และโปรแกรม Frontpage ทั้งนี้ จำนวนเจ้าหน้าที่ที่แจ้งความต้องการอบรมในปี 2547 มีทั้งสิ้น 14 คน โดยส่วนใหญ่สนใจการอบรมด้านโปรแกรมสำนักงาน และระบบปฏิบัติการ ระบบเครือข่าย

8.2 สภาพปัญหา

- จุดแข็ง :
1. อุปกรณ์คอมพิวเตอร์รวมทั้ง Software ต่างๆ มีจำนวนมากและค่อนข้างทันสมัย
 2. ความพร้อมทางด้านงบประมาณเพื่อสนับสนุนโครงการที่จะส่งเสริม

ความก้าวหน้าทางด้านการพัฒนาระบบเทคโนโลยี โดยได้กำหนดแผนงานปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ เพื่อให้มีการจัดทำครุภัณฑ์ เครื่องมือในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน

3. มีการพัฒนา Website ในการเผยแพร่ข้อมูลแก่สาธารณะ
4. มีการส่งเจ้าหน้าที่ไปอบรมการใช้งานโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่จำเป็นอย่างต่อเนื่อง

จุดอ่อน :

1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทางด้านเทคโนโลยีที่จะรับผิดชอบการบริหารและพัฒนาระบบ เทคโนโลยีของทั้งองค์กรโดยตรง

2. ขาดแผนงานในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีในระยะยาว (Hardware / Software / บุคลากร)

3. การจัดการข้อมูลและเชื่อมโยงฐานข้อมูลที่จำเป็นในการตัดสินใจระหว่างส่วนงานภายใน (ระบบ LAN) ยังไม่มีความชัดเจน

4. โครงสร้าง และองค์ประกอบของ Website ของเทศบาล ยังขาดความชัดเจน และสมบูรณ์ของเนื้อหา

5. ขาด Server ขององค์กรเอง ทำให้การบริหารจัดการฐานข้อมูล และการใช้ระบบ Internet มีข้อจำกัดด้านความเร็วและการปรับปรุงการทำงาน

6. เจ้าหน้าที่บางส่วนยังคงต้องการการพัฒนาด้านเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน

7. โปรแกรม GIS สำหรับระบบแผนที่ภาษียังขาดการเชื่อมโยงระหว่างความรู้ด้านเทคโนโลยีกับการวิเคราะห์เพื่อใช้ประโยชน์

โอกาส : 1. การได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ ที่ต้องการให้ภูเก็ตเป็นจังหวัดนำร่องในหลายๆ ด้านรวมทั้ง โครงการเมือง IT ซึ่งทางเทศบาลเมืองปาดองได้กำหนดแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนา โดยเฉพาะทางด้าน IT ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัด และ แผนพัฒนาอำเภอ

2. การจัดทำ website จะเป็นการสร้างความเข้าใจให้กับนักท่องเที่ยวทั้งในและต่างประเทศ ดังนั้น Website ที่ทำจึงต้องมีการปรับปรุงข้อมูลให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ

8.3 วิสัยทัศน์

“เทศบาลเมืองปาดองจะเป็นองค์กรที่มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นศูนย์กลางในการบริหารจัดการ และให้บริการแก่ประชาชน”

8.4 ภารกิจ/พันธกิจ

ภารกิจที่ 1

พัฒนาระบบเทคโนโลยี ให้มีความทันสมัย และสะดวกต่อการใช้และการให้บริการประชาชน

ภารกิจที่ 2

พัฒนากลุ่มผู้ปฏิบัติงานให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานได้

ภารกิจที่ 3

พัฒนาระบบการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายข้อมูลภายในองค์กร

8.5 วัตถุประสงค์ / เป้าหมาย

1. เพื่อนำระบบเทคโนโลยี มาใช้ สนับสนุนการดำเนินงานและให้บริการประชาชนของเทศบาล
2. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการใช้ระบบเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน

3. เพื่อให้การปฏิบัติงานในเทศบาล มีความสะดวก รวดเร็ว และใช้ประกอบการดำเนินงาน
ด้านอื่นๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

8.6 กลยุทธ์

1. พัฒนารูปแบบและโครงสร้างข้อมูลของ Website เทศบาลเมืองป่าตอง
2. เพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนารายได้ของเทศบาลโดยใช้ระบบเทคโนโลยี
3. เพิ่มขีดความสามารถทางเทคโนโลยีให้บุคลากร
4. สร้างวัฒนธรรมการใช้เทคโนโลยีให้เป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวัน
5. สร้างระบบฐานข้อมูลเพื่อการเผยแพร่ภายในองค์กรสำหรับระบบ LAN

8.7 ปัจจัยหลักสู่ความสำเร็จ

การพัฒนาเทคโนโลยีขององค์กรโดยรวมต้องมีส่วนงานที่รับผิดชอบโดยตรง เนื่องจากเป็นการพัฒนาที่ต้องการความต่อเนื่องและผู้ที่มีความเข้าใจในระบบพื้นฐานของเทคโนโลยี

8.8 โปรแกรมงาน / โครงการ / กิจกรรม

1. ปรับปรุงโครงสร้างและจัดทำข้อมูลพื้นฐานสำหรับการเผยแพร่ทาง Website
2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากงานแผนที่ภาษี ระบบ GIS
3. การเสริมสร้างความรู้ของนางชวนชม ใจชะอุม
4. การเสริมสร้างความรู้ของนางสาว วริยา เทนกุล
5. การเสริมสร้างความรู้ของนางสาวจุลพร แสงขาว
6. การเสริมสร้างความรู้ของนางสมฤดี อุดมวงรุ่งเรือง
7. การเสริมสร้างความรู้ของนางสาวมีนา ปะหนัน
8. การเสริมสร้างความรู้ของนายนवल ณ นคร
9. การเสริมสร้างความรู้ของนางสาวจุฑารัตน์ หนูสุข
10. การเสริมสร้างความรู้ของนายนรนนท์ สุทธิกันสกุล
11. การเสริมสร้างความรู้ของนายชาติรี หลิมพัฒน์วงศ์
12. การเสริมสร้างความรู้ของนายอำนาจ นวลประกอบ
13. การเสริมสร้างความรู้ของนายสุเทพ แก้วเกตุ
14. การเสริมสร้างความรู้ของนางสาวจุฑารัตน์ พุทธิรักษ์
15. การใช้ประโยชน์ Internet และ electronic mail ในการปฏิบัติงาน
16. การจัดตั้งและดำเนินการคณะทำงานเทคโนโลยีของเทศบาล

17. พัฒนาระบบข้อมูลฐานการคลัง
18. พัฒนาระบบข้อมูลรายได้และภาษีอากร
19. พัฒนาระบบข้อมูลการให้บริการประชาชน

**8.9 ตัวชี้วัด งบประมาณ กรอบระยะเวลาการดำเนินงานแต่ละโปรแกรมงาน และ
หน่วยงานรับผิดชอบ**
(ตารางแผนปฏิบัติการ)

แผนปฏิบัติการ แผนพัฒนาความสามารถด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

โครงการ / กิจกรรมย่อย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	แผนงาน												ดำเนินการ			
				ระยะเวลาปฏิบัติงาน (ถึงประมาณ 2549)												ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.
1. ปรับปรุงโครงสร้างและจัดทำข้อมูลพื้นฐานสำหรับการเผยแพร่ทาง Website	ผู้ใช้บริการ Website มีความพอใจมากขึ้น		คณะทำงานด้านเทคโนโลยี (นายสุวัฒน์ บุญชะวีวัฒน์ เป็นหัวหน้าคณะ)																
1.1 ดำรงรูปแบบและโครงสร้าง Website ในเว็บไซต์																			
1.2 รวบรวมความเห็นจากผู้เกี่ยวข้องและผู้ใช้บริการ																			
1.3 ศึกษารูปแบบของ Website อื่นที่น่าสนใจ																			
1.4 ออกแบบโครงสร้างข้อมูลที่เหมาะสม																			
1.5 ปรับปรุงข้อมูลใน Website																			
1.6 ประชาสัมพันธ์การให้บริการทาง Website																			
2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแผนผังเครือข่าย ระบบ GIS	มีคู่มือที่เหมาะสม		คณะทำงานด้านเทคโนโลยี (นายสุวัฒน์ บุญชะวีวัฒน์ เป็นหัวหน้าคณะ)																
2.1 ดำรงระบบการทำงาน / โครงสร้าง GIS																			
2.2 ระดมความเห็นจากผู้เกี่ยวข้อง																			
2.3 ทดลองการวิเคราะห์ข้อมูลจากระบบสำรวจปี 2547 และ 48																			
2.4 นำเสนอผลการวิเคราะห์ต่อผู้เกี่ยวข้องและผู้บริหาร																			
2.5 ปรับปรุงแนวทางและผลการวิเคราะห์																			
2.6 จัดทำเป็นคู่มือการวิเคราะห์																			
2.7 ใช้จัดทำประมวลการจัดเก็บข้อมูลได้ปี 2549																			

* เทศบาลเมืองปาดังมีข้อจำกัดที่ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติตามแผน

- 1) ในช่วงเริ่มโครงการถึงเดือนกันยายน 2547 ไม่มีนายกเทศมนตรีเพื่อรับผิดชอบและกำกับโครงการเชิงนโยบาย เนื่องจากการรับรองผลการเลือกตั้งล่าช้า
- 2) เทศบาลเมืองปาดังต้องได้รับผลกระทบก่อนข้างมากจากเหตุการณ์รัฐประหารที่ทำให้เจ้าหน้าที่เทศบาล ไม่สามารถปฏิบัติงานตามแผน ได้

โครงการ / กิจกรรมย่อย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ 2549)												ปีงบประมาณ 2549					
				ด.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ด.ค.	พ.ย.	ธ.ค.				
			คณะทำงานด้านเทคโนโลยี	คณะทำงานด้านเทคโนโลยี (นายสุวัฒน์ เป็นหัวหน้าคณะ)																	
3. การเสริมสร้างความรู้ของเยาวชนรุ่นพี่ ดุสิตภาคใต้																					
4. การเสริมสร้างความรู้ของเยาวชนรุ่นพี่ หรือพัฒนาองค์กร																					
5. การเสริมสร้างความรู้ของเยาวชนรุ่นพี่ มาลงประกอบ																					
6. การเสริมสร้างความรู้ของเยาวชนรุ่นพี่ แก้วกัญ																					
7. การเสริมสร้างความรู้ของนางสาวจุฑารัตน์ พุทธิรักษ์																					
													</								

* เทศบาลเมืองปาดังมีข้อจำกัดที่ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติได้ตามแผน

1) ในช่วงเริ่มโครงการถึงเดือนกันยายน 2547 ไม่มีนายกเทศมนตรีเพื่อรับผิดชอบและกำกับ โครงการการเงิน นโยบาย เนื่องจากการบริหารผลการเลือกตั้งเข้า

2) เทศบาลเมืองปาดังได้รับผลกระทบค่อนข้างมากจากเหตุการณ์การฉ้อราษฎร์บังหลวง ทำให้เจ้าหน้าที่เทศบาล ไม่สามารถปฏิบัติงานตามแผนได้

โครงการ / กิจกรรมย่อย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาปฏิบัติงาน (ปีงบประมาณ 2548)										ปีงบประมาณ 2549				
				ด.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ด.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	
16. การจัดตั้งและดำเนินการคณะทำงานทบทวนไปรษณียบัตรของเทศบาล	มีการแต่งตั้งคณะทำงาน		คณะทำงานด้านเทคโนโลยี (นายสุวัฒน์ บุญชนะวิวัฒน์ เป็นหัวหน้าคณะ)															
16.1 จัดทำกรอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะทำงานฯ																		
16.2 แต่งตั้งองค์ประกอบคณะทำงาน																		
16.3 คณะทำงานเริ่มปฏิบัติหน้าที่																		
17. พัฒนาระบบข้อมูลฐานการคลัง	มีฐานข้อมูลที่เหมาะสม		คณะทำงานด้านเทคโนโลยี (นายสุวัฒน์ บุญชนะวิวัฒน์ เป็นหัวหน้าคณะ)															
17.1 สํารวจประเภทข้อมูล การจัดเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้อง																		
17.2 ระดมความเห็นการใช้อ้างอิงข้อมูลที่เป็นประโยชน์																		
17.3 การรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง																		
17.4 การสร้าง / ปรับปรุง ฐานข้อมูล																		
17.5 การเผยแพร่ข้อมูลให้หน่วยงานอื่นรับทราบ																		
18. พัฒนาระบบข้อมูลรายได้และภาษีอากร	มีฐานข้อมูลที่เหมาะสม		คณะทำงานด้านเทคโนโลยี (นายสุวัฒน์ บุญชนะวิวัฒน์ เป็นหัวหน้าคณะ)															
18.1 สํารวจประเภทข้อมูล การจัดเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้อง																		
18.2 ระดมความเห็นการใช้อ้างอิงข้อมูลที่เป็นประโยชน์																		
18.3 การรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง																		
18.4 การสร้าง / ปรับปรุง ฐานข้อมูล																		
18.5 การเผยแพร่ข้อมูลให้หน่วยงานอื่นรับทราบ																		

* เทศบาลเมืองปาดองมีข้อจำกัดที่ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติได้ตามแผน

- 1) ในช่วงเริ่มโครงการถึงเดือนกันยายน 2547 ไม่มีนายภททพนธรีเพื่อรับผิดชอบและกำกับ โครงการเชิงนโยบาย เนื่องจากการรับรองผลการเลือกตั้งล่าช้า
- 2) เทศบาลเมืองปาดองได้รับผลกระทบค่อนข้างมากจากการฉ้อราษฎร์บังหลวง ทำให้เจ้าหน้าที่เทศบาล ไม่สามารถปฏิบัติงานตามแผนได้

โครงการ / กิจกรรมย่อย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาปฏิบัติงาน (ปีงบประมาณ 2548)												ปีงบประมาณ 2549		
				ด.ช.	พ.ญ.	ร.ด.	ม.ด.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.
19. พัฒนฐานข้อมูลการให้บริการประชาชน	มีฐานข้อมูลที่เหมาะสม		คณะทำงานด้านเทคโนโลยี (นายสุวัฒน์ บุญสวัสดิวัฒน์ เป็นหัวหน้าคณะ)															
19.1 สํารวจประเภทข้อมูล การจัดเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้อง	ฐานข้อมูลมีการจัดเก็บครบถ้วนเพื่อให้บริการประชาชนตามระบบ on line อยู่แล้ว อยู่ระหว่างการเชื่อมโยงข้อมูลเข้าระบบ LAN ที่เริ่มใช้ได้ในเดือนธันวาคม 2548)																	
19.2 ระดมความคิดเห็นการใช้ฐานข้อมูลที่เป็นประโยชน์																		
19.3 การรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง																		
19.4 การสร้าง / ปรับปรุง ฐานข้อมูล																		
19.5 การเผยแพร่ข้อมูลให้หน่วยงานอื่นรับทราบ																		

* เทศบาลเมืองป่าตองมีข้อจำกัดที่ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติได้ตามแผน

- 1) ในช่วงเริ่มโครงการถึงเดือนกันยายน 2547 ไม่มีนายกเทศมนตรีเพื่อรับผิดชอบและกำกับ โครงการเชิงนโยบาย เนื่องจากการรับรองผลการเลือกตั้งล่าช้า
- 2) เทศบาลเมืองป่าตองได้รับผลกระทบค่อนข้างมากจากเหตุการณ์ธรณีพิบัติทำให้เจ้าหน้าที่เทศบาล ไม่สามารถปฏิบัติงานตามแผน ได้

8.10 สิ่งที่ได้ดำเนินการไปแล้ว

1) นายกเทศมนตรีเมืองปาดองได้แต่งตั้งคณะทำงานรับผิดชอบแผนเพิ่มขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีขึ้นเมื่อวันที่ 9 พฤศจิกายน 2547 ซึ่งได้ให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนอย่างเป็นรูปธรรม

ทั้งนี้ในเบื้องต้น คณะทำงานมีความเห็นในเบื้องต้นว่าปัจจัยแรกที่ต้องดำเนินการคือการตั้งส่วนงานหรือกลุ่มเจ้าหน้าที่เพื่อดูแลการพัฒนาเทคโนโลยีโดยตรง เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลเมืองปาดองยังไม่มีการจัดตั้งส่วนงานดังกล่าวขึ้น ซึ่งคณะนักวิจัยได้เสนอแนะตัวอย่างคณะทำงานพัฒนาเทคโนโลยีของสำนักงานนโยบายระบบการเงิน สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง เพื่อให้เห็นองค์ประกอบและขอบเขตหน้าที่ที่มีความชัดเจน ซึ่งผู้แทนคณะทำงานจะได้นำไปใช้เป็นแนวทางปรับปรุงให้เป็นคณะทำงานที่ถาวรต่อไป ทั้งนี้คณะทำงาน ที่ตั้งขึ้นได้มีการประชุมหารืออย่างเป็นทางการ ร่วมกับคณะทำงานบริหารจัดการ และคณะทำงานแผนแม่บท เพื่อหาข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร ในกรณีการเสนอข้อมูลที่ถูกต้อง ทันสมัยของแต่ละกอง / ส่วนงาน ต่อผู้บริหารผ่านระบบ LAN และได้จัดทำข้อสรุปเสนอปลัดเทศบาล [รายละเอียดตามบันทึกที่แนบ](#)

2) การปรับปรุง website ของเทศบาลเป็นไปตามแผน โดยเทศบาลเมืองปาดองได้ว่าจ้างบริษัท เอ็กซ์เพรส ดาต้า จำกัด ในการปรับปรุง website ของเทศบาล ซึ่งขณะนี้ใช้งานแล้ว (จดทะเบียนใหม่ในชื่อ www.patongmunicipality.org)

นักวิจัยได้พิจารณาโครงร่างและรายละเอียดแล้ว ได้เสนอเพิ่มเติมข้อมูลในส่วนที่เป็นสถิติที่น่าสนใจย้อนหลัง 3-5 ปี ได้แก่ 1) รายได้การจัดเก็บภาษีอากรสำคัญ (ภาษีป้าย ภาษีโรงเรือน และที่ดิน) 2) รายจ่ายตามยุทธศาสตร์ 5 ด้าน และ 3) จำนวนโรงแรม สถานประกอบการ ร้านค้า จากระบบแผนที่ภาษี ฯลฯ เนื่องจากเห็นว่าเป็นข้อมูลที่มีอยู่แล้ว และเป็นที่น่าสนใจของบุคคลภายนอก

3) กลุ่มเป้าหมายในเทศบาล 14 ราย ได้เปิด email account ครบถ้วนแล้ว แต่สำหรับเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ยังไม่สามารถดำเนินการได้ครบถ้วน โดยขอให้ website เสร็จเรียบร้อยแล้วจึงจะดำเนินการกำหนด address ภายใต้โดเมนของเทศบาลเองโดยตรง

4) เมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2547 คณะนักวิจัยได้นำผู้แทนจากศูนย์ข้อมูล อสังหาริมทรัพย์แห่งประเทศไทยไปพบผู้บริหารของเทศบาลเมืองปาดอง เพื่อหารือวางแผนสร้างความร่วมมือในการพัฒนาและแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านการแผนที่ภาษี ซึ่งรวมถึงการใช้ข้อมูลจากระบบแผนที่ภาษีที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ ซึ่งผู้บริหารทั้ง 2 หน่วยงานได้ตกลงในหลักการความร่วมมือ และเทศบาลเมืองปาดองได้มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในเรื่องดังกล่าวเพื่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ของศูนย์ข้อมูลฯ เพื่อจัดทำแผนความร่วมมือในรายละเอียด โดยขณะนี้ได้มีการศึกษาถึงความต้องการของทั้งสองหน่วยงานเพื่อก่อให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ได้ทั้ง 2 ฝ่าย และได้แลกเปลี่ยน

ข้อมูลที่มีต่อกัน รวมทั้งได้ช่วยแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นร่วมกัน ในกรณีที่ต้องมีการสำรวจพื้นที่ในการจัดทำข้อมูล เนื่องจากเทศบาลเมืองปาดองยังไม่มีระบบเทคโนโลยีในการจัดเก็บข้อมูลนอกสถานที่ ทางศูนย์ข้อมูลฯ จึงจะช่วยพัฒนาระบบดังกล่าวเพื่อประโยชน์ในการใช้ข้อมูลร่วมกัน และไม่เกิดความซ้ำซ้อนในการจัดทำข้อมูลที่มีความต้องการใช้งานที่เหมือนกัน โดยผู้แทนจากศูนย์ข้อมูลฯ ได้ร่วมประชุมหารือกับเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองปาดองเมื่อวันที่ 15 กันยายน 2548 เพิ่มเติมถึงความร่วมมือในการจัดเก็บข้อมูลสังหาริมทรัพย์และการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างศูนย์ข้อมูลฯ และเทศบาลเมืองปาดอง และการจัดทำต้นแบบการประยุกต์ใช้ระบบ GIS กับธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

5) การเสริมสร้างความรู้ของบุคลากร ด้านความรู้พื้นฐานโปรแกรมใช้งานที่จำเป็น มีจำนวน 4 รายตามที่บุคลากรต้องการ

1. นายณรณันท์ สุทธิกันตกุล (โปรแกรม Microsoft Excel Word และ Powerpoint presentation)

2. นายชาติรี หลิมพัฒน์วงศ์ (โปรแกรม Microsoft Excel Word และ Powerpoint presentation)

3. นางสาวจุฑารัตน์ พุทธิรักษ์ (เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมต่อเมืองท่องเที่ยว)

4. นายอำนาจ นวลประกอบ (โปรแกรม Powerpoint presentation)

(อนึ่ง มีการปรับเปลี่ยนแผนโดยเน้นการให้ความรู้ด้านเทคโนโลยีเพียง 4 คน ตามการสำรวจ โดยสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการอื่นๆ อีกจำนวน 8 คน จะไปเน้นที่การพัฒนาและแลกเปลี่ยนความรู้ในด้านอื่นๆ ตามแผนพัฒนาบุคลากร)

ทั้งนี้ การเสริมความรู้ด้านโปรแกรมพื้นฐานคอมพิวเตอร์ จากการหารือในรายละเอียดพบว่าบุคลากรมีพื้นฐานความรู้การใช้โปรแกรมต่างๆ อยู่แล้ว แต่ไม่ได้ฝึกฝน จึงกระตุ้นให้นำความรู้ที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ใช้กับงานให้มากที่สุด นอกจากนี้ นักวิจัยได้แนะนำการใช้เทคนิคนำเสนอผลงานทาง powerpoint กับกลุ่มเป้าหมายได้แก่การ link ไปภาพเคลื่อนไหวและการใช้ animation ตามที่กลุ่มเป้าหมายขอเพิ่มเติม

- ในการใช้ internet นักวิจัยได้ประสานทาง e-mail กับผู้ร่วมโครงการเพื่อประสานงานโครงการ พบ. ได้แก่ นายชาติรี หลิมพัฒน์วงศ์ (บุคลากรเป้าหมายเป็นผู้ประสานงานในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมต่างๆ)

6) นักวิจัยได้รวบรวมแนวทางการบริหารจัดการระบบ IT จากที่มีการเผยแพร่ในสศค. และได้ส่งให้เทศบาลใช้ประโยชน์

7) การพัฒนาฐานข้อมูลที่ใช้ในการบริหารจัดการ ขณะนี้มีการรวบรวมข้อมูลที่เป็นฐานข้อมูลในการเผยแพร่แล้ว ซึ่งคณะนักวิจัยเห็นว่าฐานข้อมูลของงานการคลังและรายได้ภาษีอากรมี

ความพร้อมอยู่แล้วเนื่องจากมีการจัดทำรายงานผู้บริหารและจังหวัดเป็นประจำ แต่นักวิจัยได้จัดทำและเสนอรูปแบบการวิเคราะห์เพื่อผู้บริหารให้ผู้รับผิดชอบนำไปดำเนินการให้เป็นฐานข้อมูลเพิ่มเติมสำหรับฐานข้อมูลบริการประชาชน (ทะเบียนบ้านและบัตรประชาชน) มีความพร้อมอยู่แล้วตามการให้บริการประชาชนระบบ on line รวบรวมเชื่อมโยงเข้าระบบ LAN อย่างไรก็ตามการจัดทำระบบ LAN เพื่อการสื่อสารภายในองค์กร ยังมีปัญหาเรื่องงบประมาณ ซึ่งในการหารือกับคณะทำงานของเทศบาลเมื่อเดือนพฤษภาคม 2548 คณะทำงานฯ ได้ขอให้คณะนักวิจัยช่วยเสนอแนะปัญหาดังกล่าวแก่ผู้บริหาร ซึ่งคณะนักวิจัยได้เสนอแนะให้มีการจัดทำสรุปประโยชน์ทั้งหมดที่คาดว่าจะได้รับการมีระบบ LAN สำหรับทั้งองค์กร (ไม่ใช่สายงานใดสายงานหนึ่ง) ทั้งในด้าน 1) ระบบการทำงานที่จะมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะจะช่วยการพัฒนาจุดบริการแบบ one stop service ในชั้นล่างขององค์กร โดยรวมงานบริการประชาชนไว้ทั้งหมดได้ 2) การเผยแพร่ข้อมูลและสื่อสารระหว่างผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่รวดเร็วและถูกต้อง รวมทั้ง 3) การประหยัดต้นทุนการสื่อสาร เสนอต่อผู้บริหาร

เมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2548 ผู้แทนคณะทำงานด้านบริหารจัดการ คณะทำงานเทคโนโลยี และคณะทำงานแผนแม่บท ได้มีการประชุมเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาระบบ LAN ภายในองค์กร โดยมีรายละเอียดตามบันทึกถึงปลัดเทศบาลวันที่ 20 มิถุนายน 2548 ตามแนบ ซึ่งปลัดเทศบาลได้อนุมัติในหลักการแล้ว และให้เสนอของบประมาณทั้งสิ้นประมาณ 2 ล้านบาท ทั้งนี้ในขณะที่รออนุมัติใหม่เพื่อดำเนินการเชื่อมต่อข้อมูลที่เป็นทางการ รองปลัดเทศบาลได้แจ้งให้แต่ละกอง เตรียมการเชื่อมต่อระบบคอมพิวเตอร์ภายในกองของตนเองก่อน โดยพัฒนาเป็นการภายในระบบ LAN ที่พัฒนาขึ้นจะสามารถตอบสนองความต้องการในการติดต่อสื่อสารในองค์กร และการใช้ข้อมูล สืบค้นข้อมูลของกองต่างๆ ที่เป็นประโยชน์โดยผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งประชาชนที่มาติดต่อเทศบาล เนื่องจากระบบ LAN ที่วางโครงสร้างไว้จะประกอบด้วยระบบใช้สายเพื่อการเชื่อมต่อข้อมูลในเทศบาล และระบบไร้สายเพื่อการติดต่อข้อมูลภายนอก (การออกแบเสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยใช้ lease line ขององค์การโทรศัพท์)

อนึ่งในเดือนธันวาคม 2548 ระบบ LAN ได้เริ่มใช้งานแล้วซึ่งในเบื้องต้นนายกเทศมนตรีได้นำฐานข้อมูลด้านพัสดุและบุคลากรเป็นฐานข้อมูลลำดับแรกในการใช้งาน นอกจากนี้ กองคลังและกองการศึกษาได้ร่วมมือกันในการพัฒนา webpage ของแต่ละกองเพื่อต่อเชื่อมเข้ากับระบบ LAN เพื่อให้ใช้งานสำหรับผู้บริหารต่อไป (กำหนดเสร็จภายในมกราคม 2549) โดยฐานข้อมูลกองคลังในเบื้องต้นนักวิจัยได้เสนอรูปแบบรายงานฐานะการคลังสำหรับผู้บริหาร เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ นอกจากนี้ นักวิจัยได้แนะนำผู้รับผิดชอบให้จัดทำโครงสร้างการเรียกใช้ฐานข้อมูลสำหรับผู้บริหารให้สะดวกรวดเร็วขึ้น โดยแบ่งหัวข้อเป็น 3 มิติ คือ มิติกอง (ส่วนงาน) มิติด้านเวลา และมิติประเภทรายงาน

8.11 การปรับปรุงแผน ไม่มี

8.12 การดำเนินงานของคณะนักวิจัย

- 1) ในการจัดทำแผนฯ คณะนักวิจัยได้ยกร่างกรอบแผนเพิ่มขีดความสามารถด้านเทคโนโลยี เช่น ร่างวิสัยทัศน์ที่น่าจะเป็น พร้อมทั้งนำแนวคิดการจัดทำฐานข้อมูล และ พัฒนา website ให้มีประโยชน์สูงสุด บรรจุไว้ในแผน เพื่อให้คณะทำงานด้านเทคโนโลยีพิจารณาความถูกต้อง และที่สำคัญคือให้จัดทำแผนในรายละเอียดโดยพนักงานของเทศบาลป่าตองเองต่อไป
- 2) ให้ความรู้ โดยการหารือ และเปลี่ยนเรียนรู้กับกลุ่มเป้าหมายด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ และการพัฒนา website นอกจากนี้ยังมีการรวบรวมเกร็ดความรู้ในการพัฒนาด้าน เทคโนโลยี ที่สำนักงานเศรษฐกิจการคลังมีการเผยแพร่ให้ข้าราชการทราบ เพื่อนำมาเผยแพร่ต่อแก่ พนักงานเทศบาลเมืองป่าตอง
- 3) ลงพื้นที่เพื่อติดตามความก้าวหน้า พร้อมทั้งเป็นตัวกระตุ้น (catalyst) ให้ ผู้เกี่ยวข้องในเทศบาลเห็นประโยชน์ของการดำเนินการตามแผนเพิ่มขีดความสามารถด้านเทคโนโลยี

8.13 บทเรียน

- 1) ปัจจัยด้าน hardware / software / humanware ต้องมีความพร้อมไปด้วยกัน จึง จะทำให้งานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรมีประสิทธิภาพสูงสุด
- 2) ความรู้ที่ได้จากการเรียนโปรแกรมการใช้งานคอมพิวเตอร์ จะต้องได้รับการฝึกฝน และนำมาใช้กับงานที่พนักงานปฏิบัติจริงเป็นประจำ จึงจะทำให้เกิดความชำนาญ และสิ่งที่ได้รับการ อบรมมาเกิดประโยชน์สูงสุด

8.14 ปัญหาและอุปสรรค

การดำเนินการพื้นฐานที่สำคัญได้แก่ระบบ LAN ในเบื้องต้นไม่ได้รับการจัดสรร งบประมาณสำหรับดำเนินการทั้งองค์กร ทำให้ไม่สามารถดำเนินการพัฒนาระบบฐานข้อมูลได้ อย่างไรก็ตามเมื่อผู้บริหารได้เห็นความสำคัญของการพัฒนาระบบ LAN แล้ว จากการเสนอของ คณะทำงานเพิ่มขีดความสามารถคณะต่างๆ จึงได้มีการอนุมัติในหลักการให้จัดสรรงบประมาณรองรับ

8.12 ตารางสรุปแผนพัฒนาเทคโนโลยี

แผนพัฒนาขีดความสามารถด้านเทคโนโลยี

สภาพการณ์ปัจจุบัน	วิสัยทัศน์ (Vision)	ภารกิจ (Mission)	วัตถุประสงค์เป้าหมาย (Objectives)	ผลลัพธ์	กลยุทธ์ และโปรแกรมงาน	งบประมาณ	หน่วยงาน/ ผู้รับผิดชอบ	การควบคุมและ ประเมินผล
1. อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ต่างๆ มีจำนวนมากและค่อนข้างทันสมัย 2. มีความพร้อมทางด้านงบประมาณเพื่อสนับสนุน ความก้าวหน้าของระบบเทคโนโลยี 3. มี Website ในการเผยแพร่ข้อมูลแก่สาธารณชน 4. เจ้าหน้าที่อบรมมาให้ทำงานโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่จำเป็นอย่างต่อเนื่อง 5. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยีที่จะรับผิดชอบระบบเทคโนโลยีของทั้งองค์กรโดยตรง	เทศบาลเมืองป่าตองจะเป็นองค์กรที่มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นศูนย์กลางในการบริหารจัดการ และให้บริการประชาชน	1. พัฒนาระบบเทคโนโลยี ให้มีความทันสมัย และสะดวกการใช้ และการให้บริการประชาชน 2. พัฒนากลุ่มผู้ปฏิบัติงานให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน	1. เพื่อนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ สนับสนุนการดำเนินงานและให้บริการประชาชนของเทศบาล 2. เพื่อพัฒนาศักยภาพความรู้ความสามารถในการใช้ระบบเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน	- website ของเทศบาลเมืองป่าตองมีความทันสมัย และสามารถให้บริการแก่ผู้สนใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ - เทศบาลสามารถให้ระบบ GIS ในการจัดทำแผนที่ ง่ายๆ มีประสิทธิภาพ - บุคลากรเป้าหมายได้รับการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีตามต้องการ - บุคลากรมีการใช้ประโยชน์จากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ - มีระบบฐานข้อมูลที่ถูกต้อง ทันสมัย	1.1 พัฒนารูปแบบและโครงสร้างข้อมูล Website เทศบาลเมืองป่าตอง 1.1.1 ปรับปรุงโครงสร้างและจัดทำข้อมูลพื้นฐานสำหรับการเผยแพร่ทาง Website 1.2 เพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนารายได้ของเทศบาลโดยใช้ระบบเทคโนโลยี 1.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากงานแผนที่ 1.2.2 ระบบ GIS 2.1 เพิ่มขีดความสามารถทางเทคโนโลยีให้บุคลากรเสริมสร้างความรู้ของ 2.1.1 นายณัฏฐ์ สุทธิกานสกุล 2.1.2 นายชาติกร หลิมพัฒน์วงศ์ 2.1.3 นายอำนาจ นวลประกอบ 2.1.4 นางสาวจุฑารัตน์ หุ่นสุข	ไม่มี	คณะทำงานด้านเทคโนโลยี (นายสุวัฒน์ บุญชนะวิวัฒน์ เป็นหัวหน้าคณะ)	มีการติดตามและโครงการตามตารางแผนปฏิบัติการรายเดือน พร้อมรายงานความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรคให้ผู้บริหารเทศบาลทราบเป็นระยะ

สภาพการณ์ปัจจุบัน	วิสัยทัศน์ (Vision)	ภารกิจ (Mission)	วัตถุประสงค์/ เป้าหมาย (Objectives)	ผลลัพธ์	กลยุทธ์ และโปรแกรมงาน	งบประมาณ	หน่วยงาน/ ผู้รับผิดชอบ	การควบคุมและ ประเมินผล
<p>6. ขาดแผนงานในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีในระยะยาว (Hardware / Software / บุคลากร)</p> <p>7. การจัดการข้อมูลและเชื่อมโยงฐานข้อมูลที่จำเป็นในการตัดสินใจระหว่างส่วนงานภายใน (ระบบ LAN) ยังไม่มีความชัดเจน</p> <p>8. โครงสร้าง และองค์ประกอบของ Website ของเทศบาล ยังขาดความชัดเจน และสมบูรณ์ของเนื้อหา</p> <p>9. ขาด Server ขององค์กร</p> <p>10. เจ้าหน้าที่บางส่วนยังคงต้องการพัฒนาด้านเทคโนโลยี</p> <p>11. โปรแกรม GIS ยังขาดการเชื่อมโยงระหว่างความรู้ด้านเทคโนโลยีกับการวิเคราะห์</p>		<p>3. พัฒนาระบบการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายข้อมูลภายในองค์กร</p>	<p>3. เพื่อให้การปฏิบัติงานสะดวก รวดเร็ว ประกอบการดำเนินงานด้านอื่นๆ อย่างมีประสิทธิภาพ</p>		<p>2 สร้างวัฒนธรรมการใช้เทคโนโลยีให้เป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวัน</p> <p>2.2.1 การใช้ประโยชน์ Internet และ electronic mail ในการปฏิบัติงาน</p> <p>2.2.2 การจัดตั้งและดำเนินการคณะทำงานเทคโนโลยีของเทศบาล</p> <p>3.1 สร้างระบบฐานข้อมูลเพื่อการเผยแพร่ภายในองค์กรสำหรับระบบ LAN</p> <p>3.1.1 พัฒนาฐานข้อมูลฐานการคลัง</p> <p>3.1.2 พัฒนาฐานข้อมูลรายได้และภาษีอากร</p> <p>3.1.3 พัฒนาฐานข้อมูลการให้บริการประชาชน</p>	ไม่มี		

9. แผนพัฒนาขีดความสามารถ
เรื่ององค์กร
ของ
เทศบาลเมืองป่าตอง
(กุมภาพันธ์ 2547 – มกราคม 2549)

9. แผนพัฒนาขีดความสามารถเรื่ององค์กรของเทศบาลเมืองปาดอง

9.1 สภาวะการณ์

เทศบาลเมืองปาดอง เป็นเทศบาลที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.เดิม) กำหนดให้เทศบาลชั้น 2 ข. โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 9 ส่วน ได้แก่ สำนัก ปลัดเทศบาล กองคลัง กองการศึกษา กองช่าง กองช่างสุขาภิบาล กองวิชาการและแผนงาน กองสวัสดิการสังคม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม หน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดให้มีกรอบ อัตรากำลังทั้งสิ้น 95 อัตรา

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการของเทศบาลเมืองปาดอง

เทศบาลเมืองปาดองมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีการกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการเดิมเทียบกับโครงสร้างใหม่ ดังนี้

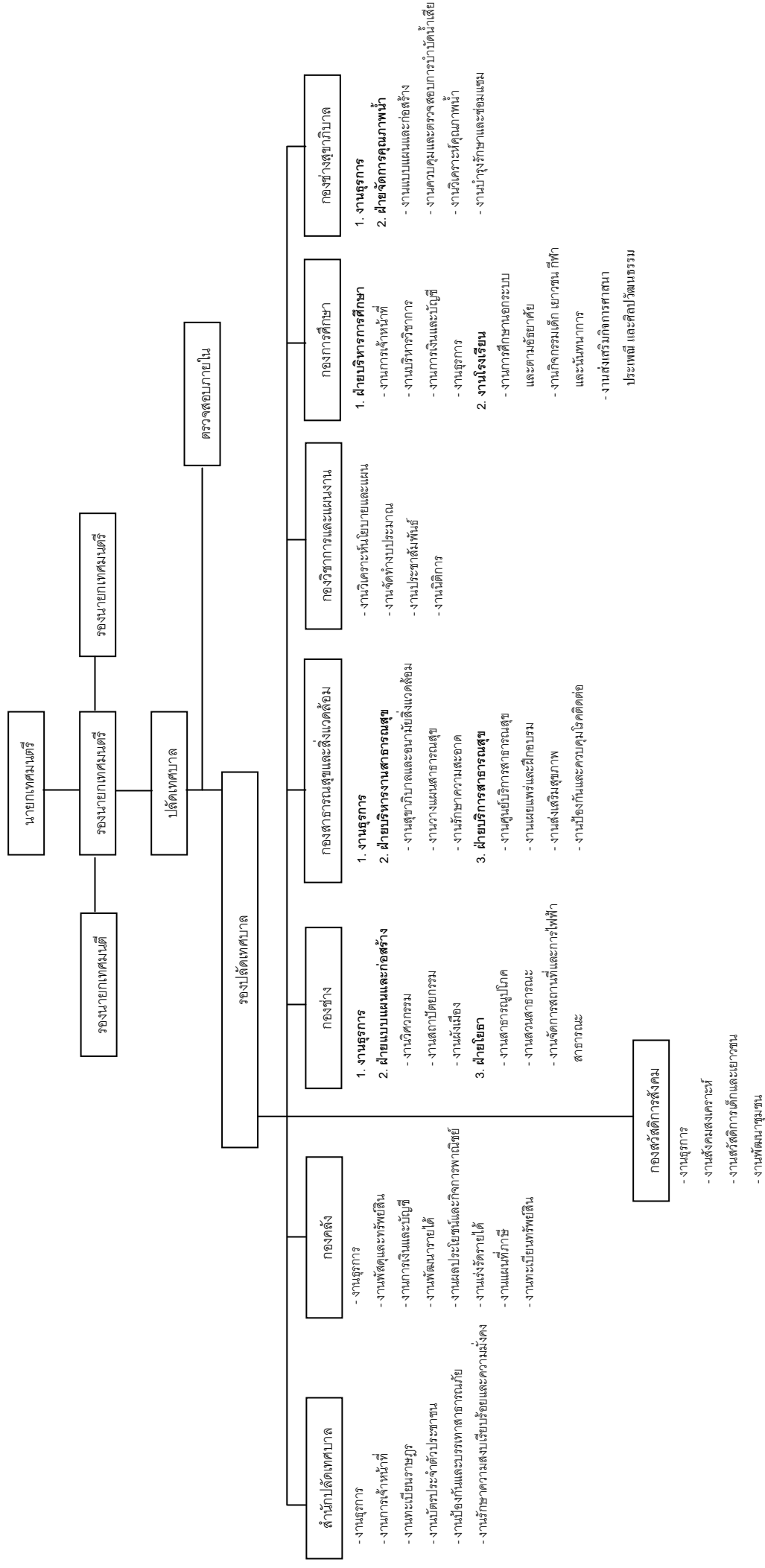
โครงสร้างเดิม	โครงสร้างใหม่
1. สำนักปลัดเทศบาล <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานทะเบียนราษฎร - งานบัตรประจำตัวประชาชน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่งคั่ง 	1. สำนักปลัดเทศบาล <ul style="list-style-type: none"> 1.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป <ul style="list-style-type: none"> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว 1.2 ฝ่ายปกครอง <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนราษฎร - งานบัตรประจำตัวประชาชน - งานรักษาความสงบ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1.3 งานธุรการ
2. กองคลัง <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี 	2. กองคลัง <ul style="list-style-type: none"> 2.1 ฝ่ายบริการงานคลัง <ul style="list-style-type: none"> - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี

โครงสร้างเดิม	โครงสร้างใหม่
<ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษี - งานทะเบียนทรัพย์สิน 	<ul style="list-style-type: none"> - งานสถิติการคลัง <p>2.2 ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษี - งานทะเบียนทรัพย์สิน <p>2.3 งานธุรการ</p>
<p>3. กองช่าง</p> <p>3.1 งานธุรการ</p> <p>3.2 ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง <p>3.3 ฝ่ายโยธา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานจัดการสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ 	<p>3. กองช่าง</p> <p>3.1 ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง <p>3.2 ฝ่ายโยธา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานศูนย์เครื่องจักรกล - งานจัดสถานที่การไฟฟ้าสาธารณะ <p>3.3 งานธุรการ</p>
<p>4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>4.1 งานธุรการ</p> <p>4.2 ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานวางแผนสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด <p>4.3 ฝ่ายบริการสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์บริการสาธารณสุข - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ 	<p>4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>4.1 ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานวางแผนสาธารณสุข - งานศูนย์บริการสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด <p>4.2 ฝ่ายบริการสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ <p>4.3 งานการคลัง*</p> <p>4.4 งานธุรการ</p>
<p>5. กองวิชาการและแผนงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำงบประมาณ - งานประชาสัมพันธ์ - งานนิติการ 	<p>5. กองวิชาการและแผนงาน</p> <p>5.1 ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำงบประมาณ <p>5.2 ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ</p>

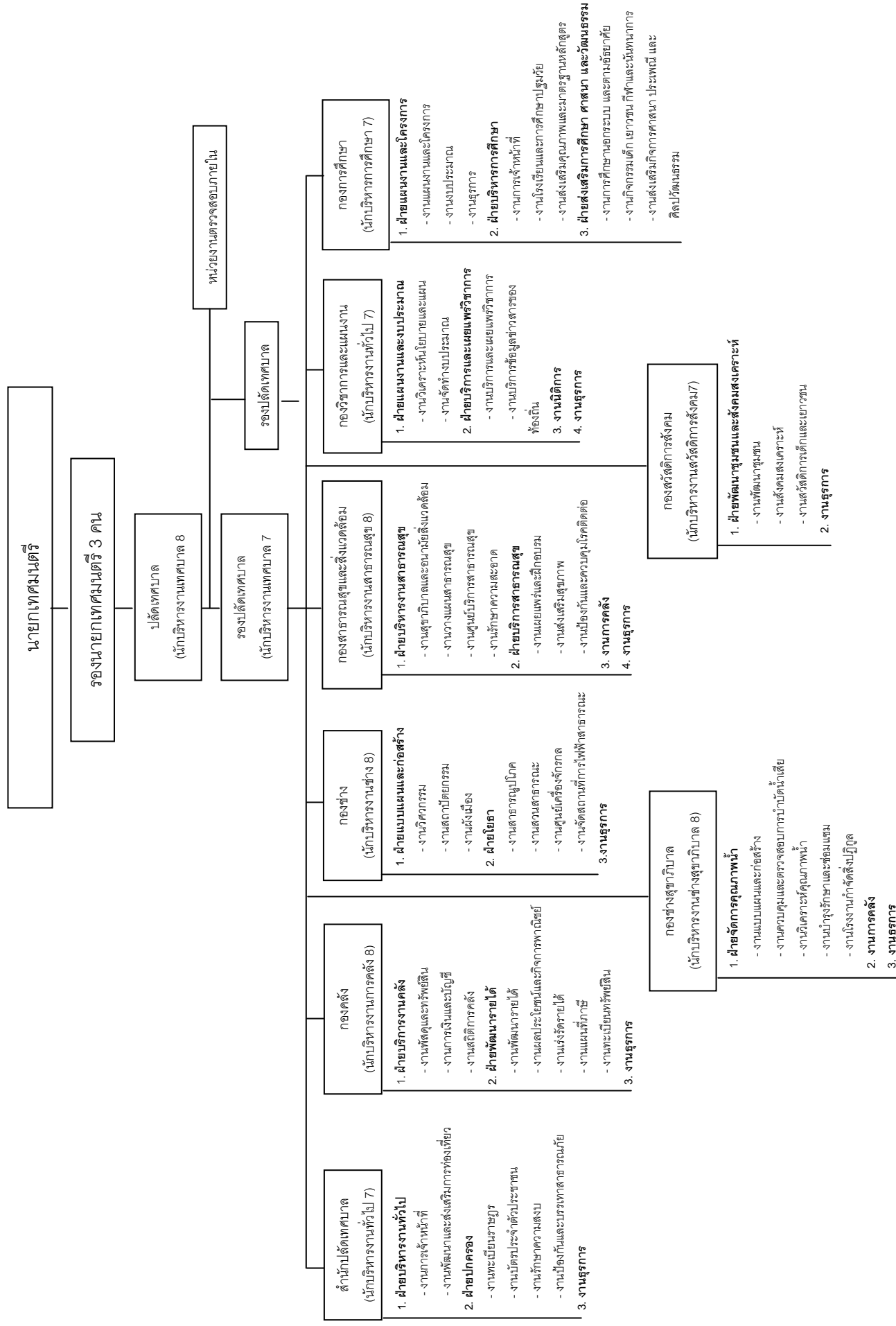
โครงสร้างเดิม	โครงสร้างใหม่
	<ul style="list-style-type: none"> - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานบริการข้อมูลข่าวสารของท้องถิ่น <p>5.3 งานนิติการ</p> <p>5.4 งานธุรการ</p>
<p>6. กองการศึกษา</p> <p>6.1 ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารวิชาการ - งานการเงินและบัญชี - งานธุรการ <p>6.2 ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษานอกระบบ และตามอัธยาศัย - งานกิจกรรมเด็ก เยาวชน กีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมกิจการศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม 	<p>6. กองการศึกษา</p> <p>6.1 ฝ่ายแผนงานและโครงการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนงานและโครงการ - งานงบประมาณ - งานธุรการ <p>6.2 ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัย - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร <p>6.3 ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษานอกระบบ และตามอัธยาศัย - งานกิจกรรมเด็ก เยาวชน กีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมกิจการศาสนา ประเพณี และศิลปวัฒนธรรม
<p>7. กองช่างสุขาภิบาล</p> <p>7.1 งานธุรการ</p> <p>7.2 ฝ่ายจัดการคุณภาพน้ำ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานควบคุมและตรวจสอบการบำบัดน้ำเสีย - งานวิเคราะห์คุณภาพน้ำ - งานบำรุงรักษาและซ่อมแซม 	<p>7. กองช่างสุขาภิบาล</p> <p>7.1 ฝ่ายจัดการคุณภาพน้ำ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานควบคุมและตรวจสอบการบำบัดน้ำเสีย - งานวิเคราะห์คุณภาพน้ำ - งานบำรุงรักษาและซ่อมแซม - งานโรงงานกำจัดสิ่งปฏิกูล <p>7.2 งานการคลัง*</p> <p>7.3 งานธุรการ</p>
<p>8. กองสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานพัฒนาชุมชน 	<p>8. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>8.1 ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน <p>8.2 งานธุรการ</p>
9. หน่วยงานตรวจสอบภายใน	9. หน่วยงานตรวจสอบภายใน

*หมายเหตุ: งานการคลังในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองช่างสุขาภิบาล เป็นการเพิ่มตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินของกองทั้งสองแห่ง เพื่อดูแลประสานงานในการตั้งเรื่องการเบิกจ่าย ก่อนให้กองคลังเบิกจ่ายเงินตามขั้นตอนต่อไป

โครงสร้างของเทศบาลเมืองป่าตองเดิม



โครงสร้างของเทศบาลเมืองป่าตองใหม่



ด้านสายการบังคับบัญชา

จากการปรับปรุงโครงสร้างใหม่ ทำให้มีสายบังคับบัญชาที่ยาวขึ้น คือ จากเดิม 4 ขั้นตอน ได้แก่ เจ้าหน้าที่รายงานผ่านหัวหน้างาน หัวหน้างานรายงานผ่านผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกองรายงานผ่านรองปลัดเทศบาล และรองปลัดเทศบาลรายงานต่อปลัดเทศบาล แต่โครงสร้างใหม่ที่ใช้อยู่ในขณะนี้ จะเพิ่มขึ้นอีก 1 ขั้น คือ หัวหน้างานจะต้องรายงานผ่านหัวหน้าฝ่าย แต่อย่างไรก็ดี ปลัดเทศบาล และผู้อำนวยการกองต่าง ๆ ได้มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่รับผิดชอบให้แก่เจ้าหน้าที่ในชั้นถัดไป เพื่อการสร้างบุคลากร และลดสายบังคับบัญชาให้สั้นขึ้น คือ ปลัดเทศบาล มอบหมายงานให้แก่รองปลัดเทศบาล และผู้อำนวยการได้มอบหมายหน้าที่ให้แก่เจ้าหน้าที่ จึงมีความชัดเจนในงานที่รับผิดชอบและการปฏิบัติงาน และยังมีการใช้อำนาจบริหารภายในในการให้เจ้าหน้าที่รายงานตรงต่อผู้อำนวยการกองได้ในบางเรื่อง แต่ยังคงปฏิบัติตามขั้นตอนผ่านงานตามกระบวนการของทางราชการ

ปลัดเทศบาลมีการแบ่งงานให้แก่รองปลัดเทศบาลรับผิดชอบตามความถนัดของบุคลากร โดยให้งานที่สำคัญขึ้นตรงต่อปลัดเทศบาล ได้แก่ การบริหารงานบุคลากร และได้มอบหมายงานที่เป็นงานประจำบางส่วนให้แก่รองปลัดเทศบาลให้สามารถดำเนินการได้เลยโดยไม่ต้องผ่านปลัดเทศบาล

ด้านความยืดหยุ่นของโครงสร้าง

จากการสำรวจไม่มีปัญหาเรื่องสายการบังคับบัญชา แต่โครงสร้างในบางส่วนงานขาดความสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การจัดเก็บเงินค่ากำจัดสิ่งปฏิกูล และการดำเนินการเบิกจ่ายเงินตามโครงการก่อสร้าง ของกองช่างสุขาภิบาลที่ดำเนินการโดยงานการคลังของกองช่างสุขาภิบาลเอง ซึ่งแยกออกมาต่างหากจากกองคลัง ทำให้ผู้มาใช้บริการไม่ได้รับความสะดวกในการจ่ายเงิน และเป็นงานที่ซ้ำซ้อนกับงานของกองคลังในบางส่วน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ภายในองค์กร

การทำงานของเทศบาลเมืองปาดองมีความเชื่อมโยงระหว่างเจ้าหน้าที่ที่อยู่ในกองงานเดียวกัน อย่างไรก็ตามความเชื่อมโยงของการทำงาน และการประสานงานที่ดีระหว่างกองยังทำได้ไม่เต็มที่ รวมทั้งยังขาดการปรับเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน ทำให้ยังขาดการบริการที่เป็นหนึ่งเดียวแก่ประชาชนทั่วไป และขาดการร่วมทำงานในภารกิจสำคัญๆ ในลักษณะเฉพาะกิจ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายประจำและฝ่ายการเมือง

ตามกรอบโครงสร้างขององค์กร ข้าราชการการเมืองเป็นผู้กำหนดนโยบาย หรือมีอำนาจสั่งการได้ตามโครงสร้างขององค์กร โดยมีข้าราชการประจำเป็นผู้ปฏิบัติตาม ทำให้บางครั้งเกิดปัญหาในลักษณะของข้าราชการประจำชั้นผู้น้อยที่มีความใกล้ชิดกับข้าราชการการเมืองจะได้รับคำสั่งโดยตรงจากข้าราชการการเมือง

ในการปฏิบัติงานโดยไม่ผ่านผู้บังคับบัญชาของข้าราชการชั้นผู้น้อย ส่งผลให้บางครั้งผู้บังคับบัญชาไม่รับทราบถึงคำสั่งของข้าราชการการเมืองซึ่งอาจก่อให้เกิดการทำงานที่ไม่เป็นไปตามขั้นตอน

ด้านการจัดรูปองค์กรให้เอื้อต่อการปฏิบัติภารกิจ

ที่ทำการของเทศบาลเมืองปาดองเป็นตึก 3 ชั้น โดยชั้นล่างจัดให้เป็นพื้นที่ให้บริการประชาชนทั่วไป ด้านการทำบัตรประชาชน ทะเบียนราษฎร์ งานแผนที่ภาษี และงานการคลัง สวัสดิการสังคม สำนักปลัดเทศบาล การเจ้าหน้าที่ โดยมีการกันห้องเป็นห้อง ๆ อย่างมั่นคงเป็นกอง ๆ ชั้นที่ 2 เป็นที่ทำการของผู้บริหาร และงานให้บริการแก่ประชาชนในเรื่องของงานสุขาภิบาล และสิ่งแวดล้อม งานโยธา งานการศึกษา งานนโยบายและแผน ชั้นที่ 3 เป็นห้องประชุมใหญ่ และห้องประชุมเล็กซึ่งจะเห็นว่าการจัดรูปขององค์กรยังไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน กล่าวคืองานให้บริการประชาชนบางประเภทเช่น งานสุขาภิบาล อยู่ชั้นที่ 2 ซึ่งแยกต่างหากออกไป ทำให้ประชาชนไม่ได้รับความสะดวกในการรับบริการ กล่าวคือต้องติดต่อกับกองช่างสุขาภิบาล แล้วต้องมาชำระค่าบริการที่ฝ่ายคลังซึ่งตั้งอยู่ที่ชั้น 1 แล้วนำเอกสารการชำระเงินไปที่กองช่างสุขาภิบาลอีกครั้ง

9.2 สภาพปัญหา

จุดแข็ง

- มีการมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่รองลงไปให้สายการบังคับบัญชาไม่ซับซ้อนและสามารถดำเนินการได้เร็วขึ้น

จุดอ่อน

- การจัดรูปองค์กรในการให้บริการประชาชนบางรายการยังไม่อยู่ในรูปของ one stop service คือประชาชนยังไม่สามารถติดต่อที่จุดจุดเดียวในทุกเรื่องที่มาใช้บริการ
- การจัดพื้นที่รวมถึงป้ายปิดประกาศ เพื่อการประชาสัมพันธ์ยังไม่เอื้อต่องานบริการ โดยเฉพาะการให้บริการแก่ชาวต่างชาติ เนื่องจากเมืองปาดองมีชาวต่างชาติอาศัยและทำธุรกิจอยู่มาก
- การจัดตั้งคณะทำงานที่ประกอบด้วยบุคลากรจากหลายๆ ส่วนเพื่อร่วมการปฏิบัติงานในงานหนึ่งๆ ยังไม่ได้ดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม

โอกาส

เป็นเทศบาลที่มีความพร้อมในการพัฒนาปรับปรุงขององค์กรได้เนื่องจากมีรายได้ที่เพียงพอในการปรับเปลี่ยน

ความเสี่ยง

การปรับเปลี่ยนนายกเทศมนตรีบ่อยเกินไป ทำให้การทำงานบางอย่างไม่ต่อเนื่อง

9.3 วิสัยทัศน์

เทศบาลเมืองปาดองจะเป็นองค์กรที่มีการขับเคลื่อนตามกลุ่มภารกิจอย่างเป็น เอกภาพ เพื่อการทำงานที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

9.4 ภารกิจ/พันธกิจ

ภารกิจที่ 1 ปรับปรุงโครงสร้างการทำงานให้มีการทำงานร่วมกันตามกลุ่มภารกิจที่เกี่ยวข้องและ สร้างความ เชื่อมโยงในการทำงานระหว่างกองต่าง ๆ

ภารกิจที่ 2 ปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อให้การบริการประชาชนมีความคล่องตัว

9.5 วัตถุประสงค์/เป้าหมาย

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความรวดเร็วของการทำงานร่วมกันของหน่วยงานที่มีภารกิจที่สอดคล้องกันใน เทศบาลเมืองปาดอง

9.6 กลยุทธ์

- (1) สร้างกลไกการทำงานเพื่อให้เกิดการประสานงานที่เป็นหนึ่งเดียวในกลุ่มภารกิจ
- (2) จัดรูปองค์กรให้สะดวกในการปฏิบัติตามภารกิจของเทศบาลในการให้บริการประชาชน

9.7 ปัจจัยหลักสู่ความสำเร็จ

ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในการปรับเปลี่ยนรูปแบบองค์กรและกลไกในการทำงาน

9.8 โปรแกรมงาน/โครงการ/กิจกรรม

- (1) โครงการจัดตั้งคณะทำงานเฉพาะกิจ
- (2) โครงการปรับปรุงพื้นที่การให้บริการประชาชน

9.9 ตัวชี้วัด กรอบระยะเวลาการดำเนินงานแต่ละโปรแกรมงาน หน่วยงานรับผิดชอบ และ งบประมาณ

(ตารางแผนปฏิบัติการ)

แผนปฏิบัติการ แผนเพิ่มขีดความสามารถด้านองค์กร																	
โครงการ / กิจกรรมย่อย		ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	แผนงาน											ดัชนีการ	
					ระยะเวลาปฏิบัติงาน (ถึงประมาณ 2548)												
					ค.ศ.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ย.	พ.ค.	ก.ค.	ก.ย.	ธ.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	
1. โครงการจัดตั้งคณะทำงานเฉพาะกิจ	1.1 กำหนดสาระการทำงานที่สื่อสารคณะทำงานเฉพาะกิจขึ้นมาดูแล	1.2 ผู้บริหารแต่งตั้งคณะทำงาน โดยกำหนดวัตถุประสงค์ และขอบเขตการทำงาน	-	คณะทำงานด้านองค์กร (บางบุคคล บางภารกิจ เป็นชั่วคราว)													
1.3 คณะทำงานปฏิบัติงานตามแผน	1.4 การประเมินผลการดำเนินงาน		-	คณะทำงานด้านองค์กร (บางบุคคล บางภารกิจ เป็นหัวหน้าคณะ)													
2. โครงการให้บริการประชาชนแบบ one stop service	2.1 จัดตั้งคณะทำงานที่แยกออกจากกัน ๆ ที่มีการให้บริการประชาชนร่วมกัน เพื่อออกแบบการทำงานร่วมกันในลักษณะ one stop service แก่ประชาชน	2.2 จัดทำคู่มือการให้บริการงานเพื่อให้ได้การประสานงานที่เป็นหนึ่งเดียวในคู่มือการให้บริการประชาชนอย่างชัดเจน	-	คณะทำงานด้านองค์กร (บางบุคคล บางภารกิจ เป็นหัวหน้าคณะ)													
3. จัดรูปองค์กรให้สะดวกในการปฏิบัติงานภารกิจของเทศบาล	3.1 สรรพพื้นที่ให้บริการประชาชนในส่วนต่าง ๆ	3.2 ปรับรบบพื้นที่ให้บริการประชาชนในทุกเรื่องให้อยู่ในจุดหรือบริเวณเดียวกัน	-	คณะทำงานด้านองค์กร (บางบุคคล บางภารกิจ เป็นหัวหน้าคณะ)													

* เทศบาลเมืองปาดองมีข้อจำกัดที่ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติได้ตามแผน

- 1) ในช่วงเริ่มโครงการจึงเตือนกันภายใน 2547 ไม่มีแผนเทศมตรีเพื่อรับผิดชอบและกำกับโครงการเชิงนโยบาย เนื่องจากการบริหารผลการเลือกตั้งล่าช้า
- 2) เทศบาลเมืองปาดอง ได้รับผลกระทบก่อนข้างมากจากเหตุการณ์ที่ดีทำให้เจ้าหน้าที่เทศบาล ไม่สามารถปฏิบัติงานตามแผน ได้

9.10 สิ่งที่ได้ดำเนินการไปแล้ว

1) โครงการจัดตั้งคณะทำงานเฉพาะกิจ

เทศบาลเมืองปาดองได้แต่งตั้งคณะทำงานเฉพาะกิจในการเพิ่มขีดความสามารถด้านองค์กร โดยมีผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม นางบุญส่ง นาวารักษ์ เป็นหัวหน้าคณะทำงาน และมีเจ้าหน้าที่เทศบาลจากกองต่าง ๆ ร่วมเป็นคณะทำงานเพื่อให้คณะทำงานชุดนี้เป็นจุดเชื่อมโยงจากทุกส่วนงานในเทศบาล และเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ภายในองค์กรให้เกิดขึ้นเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน โดยมีการทบทวนการเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงรูปแบบขององค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาลเมืองปาดอง และประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายในเทศบาลเพื่อดำเนินการตามแนวทางที่คณะทำงานได้ศึกษาเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม โดยคณะทำงานเป็นผู้ดำเนินการ โครงการต่าง ๆ ภายใต้แผนเพิ่มขีดความสามารถด้านองค์กรของเทศบาลเมืองปาดองทั้งหมด

2) โครงการปรับปรุงพื้นที่การให้บริการประชาชน

คณะทำงานได้สำรวจพื้นที่การให้บริการประชาชนซึ่งปัจจุบันมีการกระจายอยู่ตามกองต่าง ๆ ของเทศบาล เช่น การให้บริการทำบัตรประชาชน ทะเบียนราษฎร์ การเสียภาษีต่าง ๆ อยู่ชั้นที่ 1 ของเทศบาล การให้บริการด้านสาธารณสุข ตั้งอยู่บนชั้นที่ 2 ของเทศบาล และการให้บริการกองช่าง อยู่ชั้นที่ 3 ของเทศบาล และพบว่าเทศบาลในช่วงแรกไม่มีป้ายประชาสัมพันธ์ในการชี้แนะประชาชนผู้มาใช้บริการ และโต๊ะประชาสัมพันธ์ยังไม่อยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสมที่ประชาชนผู้มาใช้บริการจะสามารถเห็นและขอคำแนะนำเบื้องต้นในการใช้บริการต่าง ๆ จากเทศบาลได้อย่างถูกต้อง คณะทำงานจึงได้ดำเนินการเสนอแนะให้มีการจัดตำแหน่งของโต๊ะประชาสัมพันธ์ใหม่ และมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์เป็นผู้ให้บริการเบื้องต้นแก่ประชาชนผู้มาติดต่อขอใช้บริการต่าง ๆ เพื่อให้สามารถไปใช้บริการตามจุดต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง และเป็น การสร้างภาพลักษณ์การให้บริการประชาชนที่ดีขึ้น นอกจากนี้ยังได้เสนอให้มีการจัดจุดให้บริการประชาชนทั้งหมดที่กระจายอยู่ในชั้นต่างๆ เป็น one stop service อย่างไรก็ตามในขณะนี้การจัดทำพื้นที่ให้บริการแบบ one stop service ยังไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากเทศบาลเมืองปาดองยังไม่มีระบบ LAN และต้องมีการปรับปรุงพื้นที่สวนหย่อมส่วนกลางเพื่อให้มีพื้นที่ที่เพียงพอในการจัดทำพื้นที่การให้บริการแบบเบ็ดเสร็จในจุดเดียว คณะทำงานจึงได้เสนอแนะให้มีการใช้ส่วนงานประชาสัมพันธ์ในการให้คำบริการเบื้องต้นแก่ประชาชนผู้ให้บริการในเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความสะดวกแก่ประชาชนผู้มาใช้บริการ โดยมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์เป็นผู้รับผิดชอบในการให้คำแนะนำแก่ประชาชนถึงเอกสารที่ต้องใช้ในการรับบริการ การกรอกแบบฟอร์ม และจุดที่ประชาชนจะต้องติดต่อเพื่อขอรับบริการ รวมทั้งพัฒนาพื้นที่รอบบริเวณประชาสัมพันธ์เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนที่มารอใช้บริการ

ทั้งนี้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปรับปรุงพื้นที่บริการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ในขณะนี้ คณะทำงานอยู่ระหว่างวางแผนการดำเนินงานในภาพรวมอย่างเป็นขั้นตอน ในขณะนี้ยังไม่มีระบบ LAN โดยจะประสานงานกับกองช่าง กองสาธารณสุข และสำนักงานปลัด ในการพัฒนาพื้นที่การให้บริการ

ประชาชนให้มีความสะดวกในการให้บริการเพิ่มขึ้น พร้อมทั้งจะจัดทำข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารเพื่อขออนุมัติ
ในหลักการการปรับปรุงพื้นที่การใช้งานของเทศบาลเป็นระยะ ๆ ไป โดยเฉพาะในอนาคตที่เทศบาลจะใช้
ระบบ LAN ในการเชื่อมต่อข้อมูลภายใน และเพื่อใช้ประกอบการของงบประมาณต่อสภาฯ ในการปรับปรุง
สถานที่ต่อไปด้วย

9.11 การปรับปรุงแผน

เนื่องจากงานปรับรูปแบบองค์กรในด้านการจัดทำ one stop service จะต้องมีการปรับพื้นที่ในชั้น 1 เพื่อขยายจุดให้บริการด้านสุขภาพและกองช่าง ซึ่งภายหลังการหารือในรายละเอียดพบว่าภายใต้การทำงานของคณะทำงานเฉพาะกิจด้านพัฒนาองค์กร ไม่สามารถดำเนินการต่อได้ จึงเสนอให้มีการนำเรื่องการขยายจุดให้บริการ ไปปรึกษาและขอความเห็นจากนายกเทศมนตรีเมืองป่าตอง ซึ่งเป็นผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน ก่อนที่จะดำเนินการให้เป็นรูปธรรมต่อไป

การดำเนินงานมีการปรับปรุงโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ โดยยู่บรวมโครงการ/กิจกรรม โครงการให้บริการประชาชนแบบ one stop service และกิจกรรมจัดรูปองค์กรให้สะดวกในการปฏิบัติตามภารกิจของเทศบาล เป็นโครงการเดียวกันเพื่อลดการซ้ำซ้อน เนื่องจากเห็นว่างานทั้ง 2 โครงการมีวัตถุประสงค์และรูปแบบดำเนินการที่คล้ายคลึงกัน พร้อมกันนี้มีการปรับปรุงระยะเวลาการปฏิบัติงาน (time line) เป็นระยะๆ เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินงานจริง ที่ต้องล่าช้าไป เนื่องจากสาเหตุสำคัญ 2 ด้าน

- 1) การเกิดเหตุการณ์ธรณีพิบัติเมื่อต้นปี 2548 ทำให้ผู้บริหารและพนักงานเทศบาลต้องทุ่มเทการทำงานเพื่อบรรเทาปัญหาและฟื้นฟูช่วยเหลือผู้ประสบภัย
- 2) การปรับปรุงสภาพพื้นที่เพื่อรองรับ one stop service ต้องได้รับความเห็นชอบจากนายกเทศมนตรี ก่อนที่จะดำเนินการต่อไปได้

9.12 การดำเนินการของคณะวิจัย

- 1) ในการจัดทำแผนฯ คณะนักวิจัยได้ยกร่างกรอบแผนเพิ่มขีดความสามารถด้านองค์กร เช่น ร่างวิสัยทัศน์ที่น่าจะเป็น พร้อมทั้งนำแนวคิดการจัดพื้นที่ให้บริการแบบ one stop service บรรจุไว้ในแผน เพื่อให้คณะทำงานด้านองค์กรพิจารณาความถูกต้อง และที่สำคัญคือให้จัดทำแผนในรายละเอียดโดยพนักงานของเทศบาลป่าตองเองต่อไป
- 2) นำเสนอและเป็นตัวกลางในการนำแนวคิดของการพัฒนาองค์กรจาก อบท. อื่น ที่อยู่ในโครงการ พชบ. มาเป็นตัวอย่างในการดำเนินงานของเทศบาลเมืองป่าตอง
- 3) ลงพื้นที่เพื่อติดตามความก้าวหน้า พร้อมทั้งเป็นตัวกระตุ้น (catalyst) ให้ผู้เกี่ยวข้องในเทศบาลเห็นประโยชน์ของการดำเนินการตามแผนเพิ่มขีดความสามารถองค์กร ซึ่งในระยะแรกของโครงการฯ แผนด้านองค์กรเป็นแผนที่มีความเป็นนามธรรมยากต่อการเข้าใจ

9.13 บทเรียนที่คณะนักวิจัยได้รับจากการดำเนินการร่วมกับพนักงานเทศบาลเมือง ปาดอง

1) การเพิ่มขีดความสามารถด้านองค์กร เป็นการดำเนินงานที่ส่งผลกระทบต่อหน่วยงานในวงกว้าง ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมาย จึงได้ขอรับการสนับสนุนเชิงนโยบายที่ชัดเจนจากผู้บริหารระดับสูงตั้งแต่เริ่มโครงการ

2) การเพิ่มขีดความสามารถองค์กรมีความเป็นนามธรรมค่อนข้างสูง ได้แก่การลดกำแพงกันระหว่างพนักงานในสายงานและต่างสายงาน สร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน ซึ่งอาจจะยากต่อการทำความเข้าใจและปฏิบัติ ดังนั้นการทำความเข้าใจและชี้ให้เห็นถึงประโยชน์และความจำเป็น กับผู้เกี่ยวข้องอาจจะค่อนข้างมีอุปสรรค ซึ่งการยกตัวอย่างโครงการ/กิจกรรมที่เห็นเป็นรูปธรรมและนำมาทดลองใช้ไประยะเวลาหนึ่ง จะเป็นวิธีที่ค่อยๆ สร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นได้ แม้จะต้องใช้เวลาไปพอสมควร

9.14 ปัญหาและอุปสรรค

1) เนื่องจากนายกเทศมนตรีเมืองปาดองได้เข้ามาบริหารงานเมื่อเดือนกันยายน 2547 และได้แต่งตั้งคณะทำงานดูแล ปรับปรุง และดำเนินการตามแผนที่วางไว้เพิ่มเติม ทำให้คณะนักวิจัยต้องชี้แจงการจัดทำแผนพัฒนาองค์กรอีกครั้ง เมื่อเดือนพฤศจิกายน 2547 เพื่อให้เจ้าหน้าที่ทราบถึงความแตกต่างของการจัดทำแผนพัฒนาขีดความสามารถระบบงาน การบริหารจัดการ และ องค์กร ทำให้มีความล่าช้าในการดำเนินการไปจากแผนเดิม

2) งานภายใต้ความรับผิดชอบของคณะทำงานเพิ่มขีดความสามารถองค์กร ต้องเกี่ยวข้องกับส่วนงานทั้งหมดในองค์กร รวมทั้งต้องได้รับนโยบายที่ชัดเจนจากผู้บริหารระดับสูง และการดำเนินงานตามแผนจะเกิดการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างมากภายในองค์กร ทำให้หัวหน้าคณะทำงานค่อนข้างลังเลที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นคณะนักวิจัยจึงเสนอเป็นตัวกลางในการขออนุญาตจากผู้บริหาร โดยได้จัดทำหนังสือเพื่อเสนอแนวทางที่จะขอสนับสนุนเชิงนโยบายจากผู้บริหาร พร้อมทั้งชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ที่คาดว่าจะได้ อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารยังไม่ได้มอบนโยบายเป็นทางการเพื่อให้ดำเนินการต่อไป รวมทั้งข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณที่ต้องนำไปใช้ในนโยบายที่เร่งด่วนก่อน

9.15 ตารางสรุปแผนพัฒนาองค์กร

แผนพัฒนาขีดความสามารถด้านองค์กร

สภาการณปัจจุบัน	วิสัยทัศน์ (Vision)	ภารกิจ (Mission)	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย (Objectives)	ผลลัพธ์	กลยุทธ์และโปรแกรมงาน (Working Plan)	งบประมาณ	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	การควบคุมและประเมินผล
- มีการมอบหมายงานให้แก่มือได้บังคับบัญชาที่รองลงไปทำให้สายการบังคับบัญชาไม่ซับซ้อน และสามารถดำเนินงานได้เร็วขึ้น - การจัดรูปองค์กรในการให้บริการประชาชนยังไม่อยู่ในรูปของ one stop service - การจัดพื้นที่รวมถึงป้ายปิดประกาศเพื่อการประชาสัมพันธ์ยังไม่เอื้อต่อการให้บริการ โดยเฉพาะการให้บริการแก่ชาวต่างชาติ - การจัดตั้งคณะทำงานที่ประกอบด้วยบุคลากรจากหลายๆ ส่วนเพื่อร่วมการปฏิบัติงานในงานหนึ่งๆ ยังไม่ได้ดำเนินการอย่าง	เทศบาลเมืองป่าตองจะเป็นองค์กรที่มีการขับเคลื่อนตามกลุ่มภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อการทำงานที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	1. ปรับปรุงโครงสร้างการทำงานให้มีการทำงานร่วมกันตามกลุ่มภารกิจที่เกี่ยวข้อง และสร้างความเชื่อมโยงในการทำงานระหว่างกองต่างๆ 2) ปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อให้การบริการประชาชนมีความคล่องตัว	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความรวดเร็วของการทำงานร่วมกันของหน่วยงานที่มีภารกิจที่สอดคล้องกันในเทศบาลเมืองป่าตอง	- มีคณะทำงานเฉพาะกิจในการจัดทำภารกิจพิเศษเพื่อเชื่อมโยงการทำงานระหว่างหน่วยงานภายใน - ปรับแผนการจัดรูปองค์กรในการบริการประชาชนแบบ one stop service เนื่องจากยังไม่มีระบบ Lan ไร้สายในเทศบาล โดยการจัดรูปแบบด้านหน้าเทศบาลให้ฝ่ายประชาสัมพันธ์เป็นจุดอำนวยความสะดวกในการให้คำแนะนำแก่ประชาชนก่อนการรับบริการยังจัดบริการต่างๆ ซึ่งมีทั้งชั้นที่ 1 2 และ 3 - จัดสถานที่การ	1.1 สร้างกลไกการทำงานเพื่อให้เกิดการประสานงานที่เป็นหนึ่งเดียวในกลุ่มภารกิจ 1.1.1 โครงการสร้างคณะทำงานเฉพาะกิจ 2.1 จัดรูปองค์กรให้สะดวกในการปฏิบัติตามภารกิจของเทศบาลในการให้บริการประชาชน 2.1.1 โครงการปรับปรุงพื้นที่การให้บริการประชาชน	ไม่มี	คณะทำงานด้านองค์กร (เดิมนางบุญส่ง นาวารักษ์ เป็นหัวหน้าคณะ) ได้ขอเปลี่ยนเป็น ผ.อ. กองวิชาการและแผน)	- มีคณะทำงานเฉพาะกิจทำให้เกิดความเชื่อมโยงของการทำงานในองค์กรเพิ่มขึ้น - มีการติดตามแต่ละโครงการตามตารางแผนปฏิบัติการรายเดือน พร้อมรายงานความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรค ให้ผู้บริหารเทศบาลทราบเป็นระยะ

สภาวะการณ์ปัจจุบัน	วิสัยทัศน์ (Vision)	ภารกิจ (Mission)	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย (Objectives)	ผลลัพธ์	กลยุทธ์และ โปรแกรมงาน (Working Plan)	งบประมาณ	หน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบ	การควบคุมและ ประเมินผล
<p>เป็นรูปธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - เป็นเทศบาลที่มีความพร้อมในการพัฒนาปรับรูปขององค์กร ได้เนื่องจากมีรายได้เพียงพอในการปรับเปลี่ยน - การปรับเปลี่ยนนายกเทศมนตรีบ่อยเกินไป ทำให้การทำงานบางอย่างไม่ต่อเนื่อง 				<p>ให้บริการประชาชนในส่วนงานการให้บริการสาธารณสุข และงานช่างให้มีความสะดวกและเข้าใจถึงขั้นตอนการให้บริการของเทศบาล</p>				

ข้อเสนอ (Proposal)

โครงการติดตั้งระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ (Network) ของเทศบาล

1. บทนำ

เทศบาลเมืองป่าตอง เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีภารกิจหลากหลายในการบริหารจัดการ เพื่อรองรับการเป็นเมืองธุรกิจท่องเที่ยวระดับนานาชาติ ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องดำเนินการในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้เป็นแบบเครือข่าย(Network) เพื่อส่งเสริมและพัฒนารูปแบบในการใช้ข้อมูลร่วมกันภายในองค์กร(Intranet) และการติดต่อสื่อสารกับภายนอกองค์กร (Internet) อันจะส่งผลทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น โดยเฉพาะการบริหารจัดการของผู้บริหารเทศบาลสามารถจะเข้าถึงทุก ๆ คนในองค์กรและติดต่อกับบุคคลภายนอกองค์กรได้สะดวกและรวดเร็ว ประการสำคัญที่สุดคือ ทำให้เกิดการพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลภายในองค์กรผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ (Network)

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้องค์กรมีระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์(Network) ได้มาตรฐาน
2. เพื่อตอบสนองการบริหารจัดการที่ทันสมัย ตามนโยบายของผู้บริหารเทศบาล
3. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลของทุกหน่วยงานในเทศบาล
4. เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรและเพิ่มผลิตภาพอย่างดียิ่ง

3. ประโยชน์ที่ได้รับ

1. มีระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์(Network) สำหรับใช้งานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
2. ทำให้การบริหารจัดการเน้นผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพสำเร็จตามนโยบายของผู้บริหาร
3. ทำให้การติดตามและประเมินผลบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งใช้ Balance Scorecard
4. ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4. ภารกิจงานที่ต้องดำเนินการ

4.1 งานศึกษาเบื้องต้น

1. สำรวจเครื่องคอมพิวเตอร์พร้อมอุปกรณ์ต่อพ่วงของทุกงาน/ทุกกอง
2. ประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหารเทศบาลและหัวหน้าส่วนราชการ
3. จัดทำข้อเสนอ ความเห็นการติดตั้งระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ (Network) ของเทศบาล
4. เสนอคำของบประมาณเพื่อใช้ในการดำเนินงาน
5. วิเคราะห์ความเป็นไปได้ตามข้อมูลที่แท้จริงในแต่ละกอง
6. ศึกษาข้อมูลในการวางแผนเพื่อจัดทำระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์

โครงการวิจัยและพัฒนา
เรื่องการเพิ่มขีดความสามารถในการ
บริหารจัดการขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น (พขบ.)

วันที่ 25 กรกฎาคม 2548

เรื่อง รายงานความคืบหน้าการดำเนินโครงการ พขบ. กับเทศบาลเมืองป่าตอง
เรียน นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองป่าตอง
สิ่งที่ส่งมาด้วย สรุปการดำเนินงานตามโครงการเพิ่มขีดความสามารถ 5 ด้าน

ตามที่สถาบันพัฒนาสยามได้ร่วมดำเนินโครงการวิจัยและพัฒนาเรื่องการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (พขบ.) กับเทศบาลเมืองป่าตอง โดยมีกระบวนการวิจัยในลักษณะการร่วมศึกษาแลกเปลี่ยนความรู้ ระหว่างคณะนักวิจัยและพัฒนา กับเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองป่าตอง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารจัดการ 2) องค์กร 3) ระบบงาน 4) บุคลากร และ 5) เทคโนโลยี ซึ่งโครงการได้เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ 2547 และจะสิ้นสุดในเดือนมกราคม 2549 นั้น

คณะนักวิจัยฯ ขอเรียนความคืบหน้าที่ได้ดำเนินการมาในระยะเวลา 18 เดือน รวมทั้งขอรับทราบนโยบายที่สำคัญบางประการเพื่อการดำเนินงานในระยะต่อไป ดังนี้

1. ในการดำเนินงานที่ผ่านมา คณะนักวิจัยฯ ได้เข้าพบผู้แทนของเทศบาล ณ สำนักงานเทศบาลเมืองป่าตอง เป็นระยะๆ รวมทั้งสิ้น 8 ครั้ง (ครั้งล่าสุดระหว่างวันที่ 13 – 14 กรกฎาคม 2548) รวมทั้งผู้แทนเทศบาลเมืองป่าตองได้เข้าร่วมการสัมมนาเพื่อติดตามความคืบหน้าขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ที่เข้าร่วมโครงการ 10 แห่ง ที่จัดขึ้นในกรุงเทพฯ และจังหวัดต่างๆ อีก 4 ครั้ง (ครั้งล่าสุดระหว่างวันที่ 25 – 26 มิถุนายน 2548 ณ จังหวัดเชียงราย)

2. คณะนักวิจัยฯ ขอเรียนว่าในการดำเนินโครงการในระยะเริ่มต้น คณะนักวิจัยฯ และเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองป่าตองได้ร่วมกันจัดทำแผนเพิ่มขีดความสามารถ 5 ด้าน โดยจัดทำเป็นแผนฉบับสมบูรณ์ที่ประกอบด้วยวิสัยทัศน์ ภารกิจ วัตถุประสงค์ กลยุทธ์ และโครงการ ซึ่งมีการปรับปรุงตามความเหมาะสมของการนำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม โครงการค่อนข้างดำเนินการได้ล่าช้ากว่ากำหนดเฉลี่ยประมาณ 2-3 เดือน เนื่องจากในระยะแรกต้องใช้เวลาเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันในวัตถุประสงค์และรูปแบบของโครงการ ประกอบกับเมื่อเกิดเหตุการณ์พิบัติภัย ทำให้เจ้าหน้าที่เทศบาลต้องเร่งดำเนินการเพื่อฟื้นฟูความเสียหายที่เกิดขึ้น อย่างไรก็ตาม เมื่อเหตุการณ์เริ่มสู่ภาวะปกติ เจ้าหน้าที่เทศบาลที่ได้รับมอบหมายให้ร่วมดำเนินโครงการในแต่ละแผนงาน ก็สามารถให้เวลาในการเข้าร่วมโครงการเพิ่มขึ้นเป็นลำดับ ซึ่งคณะนักวิจัยขอสรุปประเด็นความคืบหน้าที่สำคัญ ดังนี้ (รายละเอียดโครงการตามสิ่งที่ส่งมาด้วย)

2.1 แผนเพิ่มขีดความสามารถบริหารจัดการ (นางชวนชม ใจชะอุ่ม เป็น ผู้รับผิดชอบหลัก)

ความคืบหน้า : มีความคืบหน้าค่อนข้างมาก เช่น

- การสร้างความร่วมมือกับ อปท. อื่นๆ ในจังหวัดภูเก็ต เพื่อ แลกเปลี่ยนความรู้ที่ได้จากโครงการ พขบ. และวางพื้นฐานการทำงานในอนาคตร่วมกันระหว่าง อปท.
- การพัฒนาระบบการรายงาน และประเมินผลการทำงานของ เจ้าหน้าที่เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการบริหารจัดการของผู้บริหาร
- ร่วมกับนางสาวผอัญ ตันโสภณ และนายสมพล ขวัญยืน ผลักดัน เพื่อของบประมาณจัดทำระบบ LAN สำหรับเชื่อมต่อฐานข้อมูลสำหรับผู้บริหาร

ประเด็นเพื่อพิจารณา : อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การดำเนินโครงการสามารถ สนองตอบต่อแนวคิดการบริหารจัดการของคณะผู้บริหารที่มาจากการเลือกตั้งโดยประชาชนได้อย่างเต็มที่ ดังนั้นจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านนายกเทศมนตรี และรองนายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองป่าตอง โปรด พิจารณาความเหมาะสมของโครงการที่ดำเนินการเพิ่มขีดความสามารถด้านบริหารจัดการ และเพิ่มเติม แนวทางที่ต้องการให้คณะนักวิจัยฯ และเจ้าหน้าที่เทศบาลดำเนินการต่อไป

2.2 แผนเพิ่มขีดความสามารถบุคลากร (นางสมจิต หลิมพัฒน์วงศ์ เป็น ผู้รับผิดชอบหลัก)

ความคืบหน้า : มีความคืบหน้าค่อนข้างมาก เช่น

- การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลโดยรวม โดยการตั้งคณะทำงาน พัฒนามูลฐาน การวางแผนเพื่อให้คณะนักวิจัยได้มีส่วนร่วมในการนำการสัมมนาเจ้าหน้าที่เทศบาลใน วันที่ 20 สิงหาคม 2548 ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการจัดทำโปรแกรมเสนอให้รองปลัดเทศบาล (นางสมจิต หลิม พัฒน์วงศ์) พิจารณา รวมทั้งการจัดทำรายงานเผยแพร่ฐานะการเงินการคลัง และความรู้ทางเศรษฐกิจให้กับ เจ้าหน้าที่เทศบาลอย่างเป็นระบบ

- การวางแผนพัฒนารายบุคคลากรจำนวน 14 ราย ที่จะได้เริ่ม ดำเนินการจริงตั้งในเดือนกรกฎาคม 2548

ประเด็นเพื่อพิจารณา : คณะนักวิจัยฯ เห็นว่าประเด็นสำคัญที่จะทำให้การ พัฒนามูลฐานประสบความสำเร็จ คือการวางระบบการพัฒนาบุคลากรให้ชัดเจนและมีความต่อเนื่อง โดยการแต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาบุคลากร (ขณะนี้ นางสมจิต หลิมพัฒน์วงศ์ รองปลัดเทศบาลเมืองป่าตอง กำลังยกร่างเสนอผู้บริหารเทศบาลตามขั้นตอน) ดังนั้นหากผู้บริหารเทศบาลเมืองป่าตองจะกรุณามีนโยบาย สนับสนุนการทำงานของคณะทำงานพัฒนาบุคลากรที่จะประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ในทุกระดับ ให้สามารถ ดำเนินงาน และได้รับการสนับสนุนจากส่วนงานต่างๆ ก็จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง

2.3 แผนเพิ่มขีดความสามารถระบบงาน (นางอุทัยวรรณ เพ็งสวัสดิ์ เป็น

ผู้รับผิดชอบหลัก)

ความคืบหน้า : งานด้านการคลัง เช่น การจัดเก็บรายได้ การเบิกจ่าย การจัดซื้อจัดจ้าง และการจัดทำรายงานการเงินการคลัง รวมทั้งการให้บริการประชาชน โดยปกติมีความเป็นระบบและได้มาตรฐานค่อนข้างสูงอยู่แล้ว ดังนั้นโครงการที่ดำเนินการจึงเป็นเพียงการเพิ่มเติมจากสิ่งที่มีมาตรฐานอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น เช่น

- การนำแนวคิดระบบ ISO มาปรับใช้ในการทำงานพื้นฐานสำคัญ (งานธุรการ การเงินและบัญชี และงานจัดซื้อจัดจ้าง) โดยขณะนี้อยู่ระหว่างการจัดทำขั้นตอนการทำงานอย่างละเอียด

- คณะนักวิจัยฯ ได้ประสานให้ผู้แทนศูนย์ข้อมูลสังหาริมทรัพย์แห่งชาติเข้าพบและหารือในการทำงานร่วมกับผู้แทนกองคลังที่ดูแลระบบแผนที่ภาษี เพื่อร่วมกันพัฒนาระบบแผนที่ภาษีและเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองป่าตองให้ใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ โดยในขณะนี้เจ้าหน้าที่ทั้ง 2 ฝ่าย ได้ประสานงานการทำงานในรายละเอียดโดยตรง

ประเด็นเพื่อพิจารณา :

- คณะนักวิจัยฯ เห็นว่าในระยะต่อไป หากการดำเนินงานตามแนวคิดระบบ ISO ในงานนำร่อง 3 ด้านที่กล่าวข้างต้นได้รับผลดีและเป็นที่ยอมรับแล้ว ผู้บริหารของเทศบาลอาจจะขยายผลไปสู่ระบบงานอื่นๆ โดยเฉพาะงานที่เกี่ยวข้องกับการบริการประชาชน เพื่อให้ทั้งองค์กรมีการทำงานที่เป็นระบบสอดคล้องกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานดังต่อไปนี้

- 1) งานออกใบอนุญาต-หนังสือรับรองการจัดตั้งสถานประกอบการ
- 2) งานบริการเก็บกวาด เก็บขนขยะมูลฝอย ดูแลสิ่งปฏิกูล
- 3) งานตรวจสอบ-แก้ปัญหาเรื่องร้องเรียนและเหตุเดือดร้อนรำคาญ
- 4) งานจัดเก็บรายได้และภาษีอากร
- 5) งานบริการจัดทำทะเบียนราษฎรและทะเบียนบัตรประจำตัว

- คณะนักวิจัยฯ ได้หารือกับ นางอุทัยวรรณ เพ็งสวัสดิ์ ในประเด็นการมอบอำนาจการลงนามจัดซื้อจัดจ้างจากนายกเทศมนตรีมายังผู้อำนวยการกอง ซึ่งสามารถดำเนินการได้โดยอาจกำหนดเป็นวงเงินไม่เกิน 10,000 บาท อย่างไรก็ตามเพื่อให้ดำเนินการต่อไปได้อย่างเป็นรูปธรรม จึงขอความกรุณาจากท่านนายกเทศมนตรีพิจารณาความเหมาะสม และอาจมอบหมายให้มีการหารือร่วมระหว่างนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการกองคลัง และคณะนักวิจัยเพื่อหาข้อสรุปเชิงนโยบายต่อไป

2.4 แผนเพิ่มขีดความสามารถองค์กร (นางบุญส่ง นาวารักษ์ เป็นผู้รับผิดชอบหลัก)

หลัก)

ความคืบหน้า : โครงการหลักของการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรคือการปรับพื้นที่การให้บริการประชาชนให้เป็นลักษณะศูนย์รวมบริการประชาชน (one stop service) เพื่อความสะดวกของประชาชนที่มาติดต่อและประสิทธิภาพการบริการประชาชนสูงสุด โดยเสนอให้รวมงานบริการประชาชนของทุกกองมาไว้ในพื้นที่ให้บริการเดียวกัน และทุกกองจัดส่งเจ้าหน้าที่ส่วนหน้ามาประจำที่ศูนย์รวมบริการประชาชน เนื่องจากในปัจจุบันมีงานบริการประชาชนของกองช่าง และกองช่างสุขาภิบาล ที่อยู่นอกพื้นที่บริการประชาชนในชั้น 1 อย่างไรก็ตาม จากการหารือกับคณะทำงานที่รับผิดชอบ พบว่าการปรับปรุงตามแนวทางที่กำหนดไว้ จะมีปัญหาสำคัญ ได้แก่ จะต้องมีการปรับพื้นที่ชั้น 1 ก่อนข้างมาก โดยเฉพาะบริเวณสวนหย่อมภายใน และต้องมีระบบเชื่อมโยงข้อมูลบริการประชาชนภายในเทศบาลผ่านระบบ LAN

ประเด็นเพื่อพิจารณา :

- ประเด็นการจัดสรรพื้นที่ในชั้น 1 เพื่อจัดสร้างศูนย์รวมบริการประชาชน โดยยังคงความสวยงามของสวนหย่อมไว้และประเด็นความเร่งด่วนในการจัดหาระบบ LAN ต้องการการตัดสินใจเชิงนโยบายจากผู้บริหารระดับสูงของเทศบาลว่าเห็นควรให้ดำเนินการต่อไปหรือไม่อย่างไร โดยหากมีดำริให้ดำเนินการต่อ ผู้เกี่ยวข้องจะได้วางแผนการปรับปรุงในลักษณะค่อยเป็นค่อยไป
- ในช่วงที่ผ่านมาซึ่งยังไม่สามารถดำเนินการเรื่องศูนย์รวมบริการประชาชน ได้อย่างเต็มที่ คณะนักวิจัยฯ และเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ เห็นร่วมกันว่าควรใช้บทบาทของประชาสัมพันธ์เป็นด่านหน้าในการให้บริการประชาชนและเชื่อมโยงความต้องการของประชาชนกับงานของแต่ละกอง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริการแบบ one stop service โดยที่ผ่านมาการปรับปรุงตำแหน่งโต๊ะบริการประชาสัมพันธ์มาด้านหน้าของสำนักงาน สามารถดำเนินการประสบความสำเร็จในระดับหนึ่ง แต่คณะนักวิจัยฯ เห็นว่ายังคงมีช่องทางการปรับปรุงงานประชาสัมพันธ์ดังกล่าวให้ดียิ่งขึ้น โดยฝ่ายประชาสัมพันธ์ต้องมีฐานข้อมูลที่ทันสมัยและครบถ้วน ซึ่งส่งมาจากกองต่างๆ เป็นประจำ รวมทั้งอาจมีจุดบริการ Internet ณ โต๊ะประชาสัมพันธ์ โดยขอความอนุเคราะห์ Internet ดำบลจากกองสวัสดิการสังคม มารวมไว้ที่จุดประชาสัมพันธ์ เพื่อความประหยัดและใช้ประโยชน์ให้สูงสุด

2.5 แผนเพิ่มขีดความสามารถเทคโนโลยี (นายสุวัฒน์ บุญชนะวิวัฒน์ และนาย

สมพล ขวัญยืน เป็นผู้รับผิดชอบหลัก)

ความคืบหน้า : มีความก้าวหน้าตามแผนค่อนข้างมาก เช่น

- การปรับปรุง website ของเทศบาลเมืองป่าตอง ซึ่งคณะนักวิจัยได้เสนอให้เพิ่มเติมข้อมูลด้านการเงิน การคลังที่เทศบาลมีอยู่แล้วเผยแพร่ใน website ด้วย เพื่อเป็นประโยชน์แก่บุคคลภายนอก

- การพัฒนาระบบ LAN ตามที่กล่าวมาแล้วในเรื่องการบริหารจัดการ
- การสร้างวัฒนธรรมการใช้ Internet และ email ในการทำงาน
- การรวบรวมฐานข้อมูลด้านการคลัง รายได้ภาษีอากร และบริการ

ประชาชน เพื่อเผยแพร่ผ่านระบบ LAN ต่อไป

ประเด็นเพื่อพิจารณา :

- ขณะนี้ได้มีการแต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาระบบเทคโนโลยีของเทศบาลเมืองป่าตองขึ้น เพื่อรับผิดชอบงานเทคโนโลยีให้มีความต่อเนื่องและเป็นระบบ เนื่องจากในปัจจุบันโครงสร้างของเทศบาลเมืองป่าตองไม่มีส่วนงานที่รับผิดชอบเรื่องดังกล่าวโดยตรง ซึ่งหากผู้บริหารเทศบาลจะกรุณามีนโยบายสนับสนุนการทำงานของคณะทำงานดังกล่าว และอาจจะปรับปรุงองค์ประกอบคณะทำงานให้มีความกระชับและมีขอบเขตงานที่ชัดเจนขึ้น (ตามตัวอย่างที่คณะนักวิจัยฯ เคยเสนอให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาแล้ว) ก็จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาระบบเทคโนโลยีของเทศบาลอย่างจริงจัง
- หากผู้บริหารเทศบาลจะกรุณามีนโยบายการเชื่อมโยงข้อมูลจากระบบการเฝ้าระวังและเตือนภัยเหตุการณ์ธรณีพิบัติทั้งจากศูนย์ส่วนกลางและในพื้นที่ เข้าสู่ระบบ website และ LAN ของเทศบาลเมืองป่าตอง ก็จะส่งผลให้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของเทศบาลเป็นกลไกการทำงานที่มีประโยชน์สูงสุด และทำให้ประชาชนได้รับทราบข้อมูลในวงกว้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบความคืบหน้าในการดำเนินโครงการตามแผนเพิ่มขีดความสามารถทั้ง 5 ด้าน และโปรดพิจารณาประเด็นเชิงนโยบายที่กล่าวข้างต้น โดยโปรดมอบนโยบาย เพื่อที่คณะนักวิจัยฯ และเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองป่าตองจะได้นำไปดำเนินการที่เกี่ยวข้องได้ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

.....
(นายกฤษฎา อุทยานิน) (นายกวิทย์ ศิริสรรพ) (นางสาวสุมาลี สถิตชัยเจริญ) (นางสาวกมลทิพย์ สุรัตน์ โชติ)
หัวหน้าคณะนักวิจัยและพัฒนา นักวิจัยอาวุโส นักวิจัย ผู้ช่วยนักวิจัย

สำเนาเรียน : 1. นายพูนศักดิ์ นาคเสนา ปลัดเทศบาลเมืองป่าตอง
2. นางสมจิต หลิมพัฒน์วงศ์ รองปลัดเทศบาลเมืองป่าตอง
3. นางอุทัยวรรณ เพ็ญสวัสดิ์
4. นางชวนชม ใจชะอุ่ม

5. นายสุวัฒน์ บุญชนะวิวัฒน์
6. นางบุญส่ง นาวารักษ์
7. นางสาวผิณีย์ ต้นโสภณ
8. นายสมพล ขวัญยืน

รายงานการประชุม

เรื่อง ความร่วมมือจัดทำข้อมูลสงฆ์หาหมิตรพญ์ ระหว่าง
ศูนย์ข้อมูลสงฆ์หาหมิตรพญ์ และเทศบาลเมืองปาดอง

วันที่ 15 กันยายน เวลา 10.00 น.

ณ ห้องประชุมพระพิศิษฐ์กรณีย์ เทศบาลเมืองปาดอง จังหวัดภูเก็ต

ผู้เข้าประชุม

เทศบาลเมืองปาดอง

- | | |
|-------------------------------|---|
| 1. คุณชัยรัตน์ สุขบาล | รองนายกเทศมนตรี |
| 2. คุณประสาร ยอดต่อ | เลขานุการนายกเทศมนตรี |
| 3. คุณสมจิต หลิมพัฒน์วงศ์ | รองปลัดเทศบาล |
| 4. คุณสามารถ อัยสุวรรณ์ | รักษาการแทนหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล และหัวหน้างานเทศกิจ |
| 5. คุณอุทัยวรรณ เพ็ญสวัสดิ์ | ผู้อำนวยการกองคลัง |
| 6. คุณชวนชม ใจชะอุม | ผู้อำนวยการกองการศึกษา |
| 7. คุณสุวัฒน์ บุญชนะวิวัฒน์ | ผู้อำนวยการกองช่าง |
| 8. คุณเผธิญ์ ต้นโสมณ | หัวหน้างานกองวิชาการและแผนงาน |
| 9. คุณสิทธิชัย อินทร์ฤทธิ์ | หัวหน้างานทะเบียนราษฎร |
| 10. คุณวิชณู หงษ์สิทธิชัยกุล | สถาปนิก |
| 11. คุณสุชาติ ทุนฤทธิ์ | นายช่างผังเมือง |
| 12. คุณธีระนิธย์ บุญมา | นายช่างโยธา |
| 13. คุณวิริยา เทวบุญกุล | วิศวกรสุขาภิบาล |
| 14. คุณจุติพร พุทธิรักษ์ | นักวิชาการสุขาภิบาล |
| 15. คุณศุภวรรณ ชูขาว | เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี |
| 16. คุณวิลาสินี ลีลาภิรติกุล | เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล |
| 17. คุณจุฑารัตน์ หนูสุข | นักวิชาการสุขาภิบาล |
| 18. คุณอารีย์วรรณ สืบประภัทร์ | เจ้าพนักงานธุรการ |
| 19. คุณอาจศึก เกษรศิลป์ | นายช่างโยธา |
| 20. คุณศิวะพงศ์ ชีช้าง | ช่างเขียนแบบ |
| 21. คุณศรีไพร ทรัพย์ภักดี | นักวิชาการคลัง 6 |

ศูนย์ข้อมูลสังหาริมทรัพย์

- | | |
|--------------------------------|---|
| 1. นางอรุณรุ่ง เตชะพูลผล | ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ข้อมูลฯ |
| 2. นางสาวสิทธิเพ็ญ สิทธิตถพงษ์ | ผู้จัดการฝ่ายสถิติและประมวลผลข้อมูลสังหาริมทรัพย์ |
| 3. นายทกพลชัย อุตตรนที | ผู้จัดการฝ่ายระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ |
| 4. นางสาวเอ็นดู หนูสวัสดิ์ | พนักงานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ |

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.)

- | | |
|-------------------------------|--|
| 1. นายสมยศ สุนทรวีภาต | รองผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมเครือข่ายวิสาหกิจคอมพิวเตอร์
(สสวค.) |
| 2. นายสุชาติ ประวิทย์สิทธิกุล | เจ้าหน้าที่ GIS Application |

บริษัท อินเทอร์เน็ต ไทยแลนด์ จำกัด (มหาชน) INET

- | | |
|-------------------------|---------------------|
| 1. คุณปรเมนทร รักวงศ์ | Project Manager |
| 2. คุณศราพร วาทะสัตย์ | Project Executive |
| 3. คุณรัมยง อนุมานราชธน | Business Consultant |

เริ่มประชุมเวลา 10.40 น.

วาระที่ 1 เรื่องเพื่อทราบ

1.1 เรื่องความร่วมมือจัดเก็บข้อมูลสังหาริมทรัพย์และการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างศูนย์ข้อมูลสังหาริมทรัพย์และเทศบาลปาดอง

ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ข้อมูลสังหาริมทรัพย์ (นางอรุณรุ่ง เตชะพูลผล) กล่าวเปิดการประชุม โดยชี้แจงให้ที่ประชุมทราบถึงวัตถุประสงค์ในการจัดประชุมในวันนี้ 4 ประการ ได้แก่

1. เพื่อนำเสนอโครงการต้นแบบการจัดเก็บและสร้างฐานข้อมูลใบอนุญาตก่อสร้างด้วย ระบบคอมพิวเตอร์โดยทางศูนย์ข้อมูลฯ จะพัฒนาเป็นโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อให้เทศบาลปาดองพิจารณา สำหรับใช้งาน ซึ่งจะช่วยให้ประสิทธิภาพในการทำงานได้เป็นอย่างดี
2. เพื่อขอความร่วมมือจากเทศบาลเมืองปาดองในการจัดเก็บข้อมูลสังหาริมทรัพย์ และจัดส่งให้ ศูนย์ข้อมูลฯตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากกระทรวงการคลัง
3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นอื่นๆ จากเทศบาลปาดอง เพื่อนำไปเพิ่มเติมในโครงการ ต้นแบบให้เหมาะสมกับการใช้งาน
4. เพื่อศึกษาระบบ GIS ที่เทศบาลปาดองใช้อยู่ ว่าสามารถเพิ่มข้อมูลอื่น ๆ จากทางศูนย์ข้อมูลฯ และ ใช้งานร่วมกันในอนาคตได้มากน้อยเพียงใด

หลังจากนั้นได้สรุปหน้าที่และภารกิจหลักต่างๆ ของศูนย์ศูนย์ข้อมูลฯ รวมทั้งแสดงตัวอย่างข้อมูลที่ศูนย์ข้อมูลฯ ได้จัดเก็บและ เผยแพร่แล้วในเว็บไซต์ reic.or.th ในรูปของตารางและกราฟ โดยผู้จัดการฝ่ายสถิติและประมวลผลข้อมูลอสังหาริมทรัพย์ (นางสาวสิทธิเพ็ญ สิทธิธัตถพงษ์)

นายทกลชัย อุตตรนที ผู้จัดการฝ่ายระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ กล่าวถึงโครงการพัฒนาระบบ IT เพื่อการเชื่อมโยงข้อมูลการออกใบอนุญาตก่อสร้างของเทศบาลและ อบต.ทั่วประเทศ ที่ศูนย์ข้อมูลอสังหาริมทรัพย์อยู่ระหว่างพัฒนาว่า โครงการจะแบ่งออกเป็น 2 ระยะ โดยในระยะแรก จะติดตั้งและอบรมการใช้งานในจังหวัดปริมณฑล 5 จังหวัดก่อนในช่วงเดือนตุลาคม 2548 หลังจากนั้นจะทำการประเมินผลและปรับปรุง ในระยะที่สอง จึงเป็นการติดตั้งและอบรมการใช้งานให้กับจังหวัดยุทธศาสตร์ในภูมิภาคอีก 11 จังหวัดทั่วประเทศ ซึ่งมีจังหวัดภูเก็ตด้วยในช่วงเดือนพฤศจิกายน 2548

มติ ที่ประชุมรับทราบ

1.2 เรื่องความคืบหน้าการพัฒนาระบบแผนที่ภาษี GIS ของเทศบาลปาดอง

คุณศรีไพร ทรัพย์ภักดี เจ้าหน้าที่กองคลังกล่าวว่า เทศบาลเมืองปาดองได้พัฒนาระบบแผนที่ภาษี GIS เสร็จเรียบร้อยแล้วแต่ใช้งานในเฉพาะส่วนกองคลังเพื่อการจัดเก็บภาษี ยังไม่ได้ขยายขอบเขตไปยังหน่วยงานอื่น เนื่องจากข้อมูลแปลงที่ดินในระบบ GIS ยังไม่ update เท่าที่ควร และยังคงมีปัญหาในการใช้ระบบที่รบกวนการแก้ไข รวมทั้งขาดบุคลากรที่จะทำงานด้าน GIS และ IT

มติ ที่ประชุมรับทราบ

วาระที่ 2 เรื่องเพื่อพิจารณา

2.1 เรื่องความร่วมมือจัดเก็บข้อมูลอสังหาริมทรัพย์และการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างศูนย์ข้อมูลอสังหาริมทรัพย์และเทศบาลปาดอง

ผู้จัดการฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ(นายทกลชัย อุตตรนที) กล่าวว่า ขณะนี้ศูนย์ข้อมูลฯ ได้จัดเก็บข้อมูลการออกใบอนุญาตก่อสร้างให้แก่เทศบาล/อบต. ย้อนหลังตั้งแต่ปี 2537 - 2547 จากกระดาษเข้าสู่คอมพิวเตอร์เสร็จแล้ว โดยศูนย์ข้อมูลฯ ได้พัฒนาโปรแกรมการจัดเก็บฐานข้อมูล MS Access

ข้อมูลที่ได้นี้จะป็นฐานข้อมูลตั้งต้น และศูนย์ข้อมูลฯ ได้พัฒนาโปรแกรมการจัดเก็บข้อมูลใบอนุญาตก่อสร้าง ดัดแปลง ต่อเติม (แบบฟอร์ม ข.1, ข.1, ค.1, ข.5 และ ข.6) ซึ่งในช่วงเดือนพฤศจิกายน 2548 จะจัดทำโครงการต้นแบบเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลจากเทศบาลและ อบต. ซึ่งแต่ละหน่วยงานจะได้รับ

โปรแกรมโดยดาวนโหลดผ่านอินเทอร์เน็ต และเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท้องถิ่นจะเป็นผู้ update ข้อมูลในแต่ละวันผ่าน Web Browser ทุกวัน โดยไม่ต้องจัดเก็บข้อมูลในกระดาษอีกต่อไป เพราะเมื่อสิ้นวัน ระบบจะทำการส่งข้อมูลที่บันทึกทั้งหมดไปยังเครื่องแม่ข่ายที่ตั้งอยู่ที่ศูนย์ข้อมูลสงขลาริมทรัพย์ โดยหน่วยงานท้องถิ่นสามารถนำข้อมูลมาจัดพิมพ์รายงาน และใช้ฐานข้อมูลในการทำงานของหน่วยงานต่างๆ ภายในเทศบาล-อบต.ที่เกี่ยวข้องกับการออกใบอนุญาตก่อสร้างต่อไป โดยไม่ต้องพิมพ์ข้อมูลซ้ำ ซึ่งจะช่วยลดระยะเวลาการทำงาน ลดพื้นที่การจัดเก็บเอกสาร และยังสามารถออกรายงานที่ต้องการแยกตามประเภทข้อมูลต่างๆ ได้ตลอดเวลา ทั้งนี้เพื่อกำหนดการอบรมเพื่อใช้งานของทุกเทศบาล/อบต. ในจังหวัดทุกจังหวัดที่เกิดขึ้นคือระหว่าง 25 - 29 พ.ย. 48 ซึ่งในการจัดอบรมจะขอใช้ห้องประชุมเทศบาลเมืองปาดอง

มติ

1. จากเทศบาลปาดอง

- ยินดีให้ความร่วมมือในการใช้ระบบ IT ที่ทางศูนย์ข้อมูลฯ เสนอ เพื่อเชื่อมโยงและจัดส่งข้อมูล และยินดีให้ใช้สถานที่เพื่อการฝึกอบรม แต่จำนวนเจ้าหน้าที่ไม่ควรเกิน 50 คน
- แนะนำว่าควรมีเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรมจากแต่ละเทศบาล/อบต. จาก 2 สำนักงาน คือ กองช่าง 2 คน และกองคลัง 2 คน เพื่อ Back up
- เสนอให้มีการเชื่อมโยงระบบภายใน ระหว่าง 4 หน่วยงานในเทศบาลปาดองคือ กองช่าง กองคลัง กองสาธารณสุข และงานทะเบียนราษฎร เพื่อให้งานคล่องตัวมากยิ่งขึ้น
- เสนอให้มีการจัดเก็บข้อมูลใบอนุญาตก่อสร้างอาคาร ย้อนหลังไปตั้งแต่ปี 2529 โดยทางศูนย์ข้อมูลฯ จะลงโปรแกรมที่ได้เตรียมมาด้วยให้เทศบาลปาดองเพื่อให้ทางเทศบาลปาดองนำเข้าข้อมูลดังกล่าว จากกระดาษเข้าระบบคอมพิวเตอร์ และจัดส่งให้ศูนย์ข้อมูลฯ เพื่อเผยแพร่ต่อไป

2. จากศูนย์ข้อมูลฯ

- ศูนย์ข้อมูลฯ จะจัดทำบันทึกเพื่อขออนุมัติแต่งตั้งคณะทำงานในโครงการนี้ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่จากศูนย์ข้อมูลฯ และเทศบาลปาดอง เพื่อทำงานร่วมกันในรายละเอียดต่อไป

2.2 เรื่องการจัดทำต้นแบบการประยุกต์ใช้ระบบ GIS กับธุรกิจสงขลาริมทรัพย์

เทศบาลปาดองชี้แจงว่าข้อมูลที่มีอยู่ในระบบ GIS นั้น แผนที่ได้มาจากการจ้างบริษัทเป็นผู้พัฒนา

ซึ่งเป็นภาพถ่ายทางอากาศ ปี 2546 มาตราส่วน 1 : 1000 แต่ยังใช้งานไม่ได้เต็มที่เนื่องจากมีช่างออกสำรวจ เพียง 1 คน เมื่อได้ข้อมูลมาแล้วต้องมา update ในระบบ GIS ซึ่งใช้เวลาค่อนข้างมาก ที่สำคัญคือยังขาดข้อมูลเรื่องพิกัด ระวังจากกรมที่ดินซึ่งเพิ่งได้รับมา และอยู่ระหว่างการจัดทำลงในระบบ GIS

ศูนย์ข้อมูลฯ เสนอว่า ถ้า GIS ของเทศบาลป่าตองมีเลขที่โฉนดที่ดิน จึงสามารถเชื่อมโยงกับข้อมูลที่ดินศูนย์ข้อมูลฯ มีอยู่ เช่น การออกใบอนุญาตจัดสรร หรือราคาประเมินที่ดินในอนาคตได้

มติ ที่ประชุมตกลงร่วมกันได้จัดตั้งคณะทำงานศึกษาแนวทางการใช้ด้าน GIS ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อทั้ง 2 ฝ่ายต่อไป

ปิดประชุมเวลา 12.00 น.

(นางอรุณรุ่ง เตชะพูลผล)

ผู้บันทึกรายงานการประชุม

ขอบเขตการจ้างศึกษาแนวทางการจัดทำระบบเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศ (MIS)

และข้อมูลสารสนเทศภูมิศาสตร์ (GIS)

ระหว่างเทศบาลเมืองป่าตองกับศูนย์ข้อมูลสงขลาริมทรัพย์

.....

1. หลักการและเหตุผล

การวางแผนเพื่อพัฒนาหน่วยงานท้องถิ่นจำเป็นต้องมีระบบการจัดการข้อมูลทุก ๆ ด้าน เพื่อประกอบ การตัดสินใจ ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (Geographic Information System: GIS) เป็นระบบสารสนเทศที่ใช้จัดเก็บข้อมูลทางภูมิศาสตร์และข้อมูลที่มีความสัมพันธ์ในเชิงพื้นที่ ประมวลผล วิเคราะห์ และนำเสนอผลเพื่อการตัดสินใจที่มีความสะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์สามารถเชื่อมต่อกับระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (Management Information System: MIS) แล้วใช้งานร่วมกันเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของระบบสารสนเทศในการวางแผนกำหนดยุทธศาสตร์ ตลอดจนการตัดสินใจในการจัดการในที่สุด

การใช้ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ในปัจจุบันเป็นไปอย่างกว้างขวางในการศึกษาวิจัย การบริหารจัดการภาครัฐรวมถึงภาคอุตสาหกรรม ธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลอ้างอิงเชิงตำแหน่งหรือพื้นที่เพื่อใช้ในการตัดสินใจต่างๆ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีระบบสารสนเทศและวิวัฒนาการอินเทอร์เน็ตที่สามารถใช้งานร่วมกันได้ ยิ่งทำให้การใช้งานเป็นไปอย่างกว้างขวางยิ่งขึ้นและมีการประยุกต์ใช้ที่หลากหลาย มีการพัฒนาให้สามารถใช้สารสนเทศภูมิศาสตร์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต (Internet GIS) เป็นช่องทางให้ผู้ใช้ ผู้ดูแลรักษาระบบ สามารถเข้าถึงระบบได้ตลอดเวลาจากทุกสถานที่ที่มีเครือข่ายไปถึง ด้วยเว็บเบราว์เซอร์ที่เป็นมาตรฐานของคอมพิวเตอร์ทุกเครื่อง และการใช้งานที่ง่ายสามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว

ปัจจุบันทางเทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต ได้จัดทำและพัฒนาเทคโนโลยีระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (GIS) มาประยุกต์ใช้กับระบบงานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน เพื่อให้ครอบคลุมด้านการจัดเก็บภาษีของเทศบาลที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ได้แก่ ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย โดยมีพัฒนาการจัดเก็บข้อมูลที่ดิน อาคารสิ่งก่อสร้างให้อยู่ในฐานข้อมูลทรัพย์สินเชิงดิจิทัลด้วยระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (GIS) และระบบจัดการฐานข้อมูล (DBMS) ตลอดจนพัฒนาโปรแกรมประยุกต์เพื่อการจัดเก็บภาษีท้องถิ่น ครอบคลุมพื้นที่เทศบาลเมืองป่าตอง 16.4 ตารางกิโลเมตร แต่การประยุกต์ใช้ข้อมูลสารสนเทศภูมิศาสตร์ที่ทางเทศบาล ได้พัฒนาขึ้นนั้นยังไม่ทั่วถึงทุกหน่วยงานภายในเทศบาลที่เกี่ยวข้อง เช่น กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานทะเบียนราษฎร ฯลฯ ยังไม่สามารถนำข้อมูลไปใช้งานในภารกิจที่รับผิดชอบได้ ปัญหาหนึ่งเกิดจากการไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้โดยง่าย และขาดซอฟต์แวร์ รวมถึงบุคลากรในการใช้งานระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ดังกล่าว

ศูนย์ข้อมูลสังหาริมทรัพย์ เป็นหน่วยงานที่มีวัตถุประสงค์หลักในการจัดเก็บ รวบรวมข้อมูลอสังหาริมทรัพย์ของประเทศ ให้มีความถูกต้องเชื่อถือได้ และทันต่อเหตุการณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ ประเมินสถานการณ์ และแนวโน้มของอสังหาริมทรัพย์ จึงมีความประสงค์จะศึกษาแนวทางการจัดทำระบบเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศ (MIS) และข้อมูลสารสนเทศภูมิศาสตร์ (GIS) ระหว่างเทศบาลเมืองป่าตองกับศูนย์ข้อมูลสังหาริมทรัพย์ เพื่อเป็นต้นแบบในการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานท้องถิ่นอื่นๆ ทั่วประเทศต่อไป

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อศึกษาและกำหนดแนวทางการพัฒนาระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (GIS) ของเทศบาลเมืองป่าตองให้สามารถให้บริการข้อมูลผ่านเครือข่าย อินเทอร์เน็ต/อินเตอร์เน็ต เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายในเทศบาลเมืองป่าตองสามารถเรียกใช้ข้อมูลสารสนเทศภูมิศาสตร์ ในภารกิจต่างๆ ของหน่วยงานภายในเทศบาลเมืองป่าตอง เช่น งานออกใบอนุญาตก่อสร้าง งานทะเบียนราษฎร งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน งานวางผังเมือง งานจัดระบบสาธารณูปโภค งานจัดการสิ่งแวดล้อม เป็นต้น
- 2.2 เพื่อศึกษาและกำหนดแนวทางการเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศภูมิศาสตร์ (GIS) ของเทศบาลเมืองป่าตองกับศูนย์ข้อมูลสังหาริมทรัพย์

3. เป้าหมาย

- 3.1 หน่วยงานต่างๆ ภายในเทศบาลเมืองป่าตองสามารถเข้าถึงระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (GIS) เพื่อใช้งานในภารกิจต่างๆ
- 3.2 ศูนย์อสังหาริมทรัพย์สามารถเรียกใช้ข้อมูลสารสนเทศภูมิศาสตร์ (GIS) ของเทศบาลเมืองป่าตองผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตได้

4. ขอบเขตการศึกษา

4.1 ศึกษา สํารวจ และวิเคราะห์สถานะภาพปัจจุบัน

- คณะผู้จัดทำ ต้องศึกษากระบวนการทำงาน (Operation Process Flow) ของเทศบาลเมืองป่าตอง เกี่ยวกับการกิจที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลอสังหาริมทรัพย์
- คณะผู้จัดทำต้องศึกษาและวิเคราะห์ กระบวนการทำงาน ของระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (GIS) ที่ใช้งานอยู่ในปัจจุบัน ของเทศบาลเมืองป่าตอง
- คณะผู้จัดทำต้องศึกษาความต้องการใช้ข้อมูลอสังหาริมทรัพย์และ/หรือข้อมูลสารสนเทศภูมิศาสตร์ (GIS) ร่วมกันของหน่วยงานภายในเทศบาลเมืองป่าตอง

- คณะผู้จัดทำต้องศึกษาความต้องการใช้ข้อมูลสังหาริมทรัพย์จากเทศบาลเมืองปาดองของศูนย์ข้อมูลสังหาริมทรัพย์เพื่อนำข้อมูลไปใช้เกี่ยวกับการกิจของศูนย์ข้อมูลฯ

4.2 นำเสนอโปรแกรมจำลอง

- คณะผู้จัดทำต้องจำลองโปรแกรมใช้งานในคอมพิวเตอร์ เพื่อแสดงถึงการใช้ข้อมูลสังหาริมทรัพย์ที่เป็นข้อมูลสารสนเทศภูมิศาสตร์ (GIS) ระหว่างหน่วยงานภายในเทศบาลเมืองปาดอง รวมถึงการเสนอแนวทางการปรับเปลี่ยน/ลด/เพิ่ม ขึ้นตอนการทำงานภายในเพื่อให้เหมาะสมกับโปรแกรกดังกล่าว
- คณะผู้จัดทำต้องจำลองโปรแกรมเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลสังหาริมทรัพย์ที่เป็นข้อมูลสารสนเทศภูมิศาสตร์ (GIS) และข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดการ (MIS) ระหว่างเทศบาลเมืองปาดองและศูนย์ข้อมูลสังหาริมทรัพย์

4.3 สรุปผลการดำเนินงาน และข้อเสนอแนะ

- คณะผู้จัดทำต้องจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานพร้อมข้อเสนอแนะการขยายผลการพัฒนา
- คณะผู้จัดทำต้องจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางสร้างบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานโปรแกรมจำลองที่คณะผู้จัดทำพัฒนาขึ้น
- คณะผู้จัดทำต้องจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางการจัดหาแผนที่ฐาน (Base map) ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (GIS) ที่มีความเหมาะสมในการพัฒนาโปรแกรมต้นแบบร่วมกับหน่วยงานท้องถิ่นอื่นๆ ที่ยังไม่มีระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ใช้ด้วยต้นทุนที่ต่ำต่อไป

5. ระยะเวลาการดำเนินงาน

คณะผู้จัดทำ จะต้องดำเนินงานโครงการ ภายในระยะเวลา 90 วัน

6. การส่งมอบงาน

- 6.1 ส่งมอบรายงานการศึกษาเบื้องต้น จำนวน 5 ชุด ภายใน 30 วัน นับถัดจากวันที่ทำสัญญา
- 6.3 นำเสนอโปรแกรมจำลอง พร้อมส่งมอบรายงานฉบับสมบูรณ์ จำนวน 5 ชุด ภายใน 90 วัน นับถัดจากวันที่ทำสัญญา

7. การจ่ายเงินค่าจ้าง

การจ่ายเงินค่าจ้าง จะแบ่งจ่ายเป็นงวดๆ ดังนี้

งวดที่ 1 เป็นจำนวน 40% ของค่าจ้าง เมื่อคณะกรรมการตรวจรับฯ พิจารณาเห็นชอบ
รายงานการศึกษาเบื้องต้น

งวดที่ 2 เป็นจำนวนเงิน 60% ของค่าจ้าง เมื่อคณะกรรมการตรวจรับฯ พิจารณาเห็นชอบ
โปรแกรมต้นแบบ พร้อมรายงานฉบับสมบูรณ์

8. คุณสมบัติของที่ปรึกษา (Qualifications)

เป็นหน่วยงาน / สถาบัน ที่มีประสบการณ์ในการจัดทำแผนพัฒนาระบบสารสนเทศระดับประเทศ เช่น E-Government ฯลฯ หากมีประสบการณ์และความชำนาญด้านการวางแผนงานระบบสารสนเทศมาก่อน จะพิจารณาเป็นพิเศษ รวมทั้งจะต้อง มีบุคลากรหรือทีมงานที่เชี่ยวชาญและมีความสามารถเร่งรัดการทำงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดระยะเวลา

9. วิธีการเสนอโครงการ

หน่วยงาน / สถาบัน ต้องยื่นเอกสารข้อเสนอโครงการ (Proposal) มายัง “ผู้อำนวยการศูนย์ข้อมูล
อสังหาริมทรัพย์” **ภายในวันที่ 30 ธันวาคม 2548** ซึ่งข้อเสนอดังกล่าวจะประกอบด้วยข้อเสนอ 2 รายการ
ได้แก่ ด้านเทคนิค และด้านราคา กรณีสำเนาต้องให้ผู้มีอำนาจลงนามรับรองสำเนาถูกต้องทุกหน้า

ข้อเสนอด้านเทคนิค: ประกอบด้วย

- แผนงาน (Schedule of Work) ในการจัดทำแผนพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อแสดงกิจกรรมและระยะเวลาที่ต้องใช้ในการดำเนินงานจนแล้วเสร็จ ประกอบกับแสดงให้เห็นถึงบุคลากรที่จะเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนในแต่ละกิจกรรมด้วย
- วิธีการจัดทำ (Methodology)
- ประวัติ/ ความเป็นมา/ ประสบการณ์และผลงานอ้างอิงของหน่วยงาน / สถาบัน
- ประวัติของทีมงาน และบุคลากร ที่จะเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดทำแผนงาน

ข้อเสนอด้านราคา: เสนอราคาตามแผนการที่เสนอ โดยแยกตามประเภทรายการของกิจกรรมที่ต้องดำเนินงาน และ แสดงจำนวนชั่วโมงการทำงานรวมถึงค่าจ้างของแต่ละบุคคลด้วย ผู้เสนอราคาจะต้องแจ้งยอดรวมของข้อเสนอราคาการจัดจ้างเป็นราคาเดียว โดยไม่รวมภาษี (VAT)

สถานที่จัดส่งเอกสาร: ศูนย์ข้อมูลอสังหาริมทรัพย์ ชั้น 18 อาคาร 2 ธนาคารอาคารสงเคราะห์
สำนักงานใหญ่ เลขที่ 63 ถนนพระราม 9 ห้วยขวาง กทม. 10310 โทร. 0-2202-1581 โทรสาร 0-2643-1252

10. การทำสัญญาจ้าง

หน่วยงาน / สถาบัน จะต้องลงนามและทำสัญญาว่าจ้าง กับศูนย์ข้อมูลอสังหาริมทรัพย์ ตามแบบสัญญาที่ศูนย์ข้อมูลอสังหาริมทรัพย์เป็นผู้กำหนด
