



แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

เทศบาลนครหาดใหญ่
อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา



เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสงขลา ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลนครหาดใหญ่ โดยให้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และเทศบาลนครหาดใหญ่ ได้ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ไปแล้ว เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ไปแล้วนั้น

อาศัยอำนาจตามความในประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสงขลา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๙๙ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดสงขลาข้างต้น เทศบาลนครหาดใหญ่ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕

พล.ต.ท

(สาคร ทองมุณี)

นายกเทศมนตรีนครหาดใหญ่

คำนำ

เทศบาลนครหาดใหญ่ มีบุคลากร ประกอบด้วย ผู้บริหารเทศบาล สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ซึ่งทุกคนล้วนมีส่วนร่วมในการดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่วิสัยทัศน์ “เมืองอัจฉริยะ” ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการส่งเสริม พัฒนาความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ ของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ ในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรของเทศบาลนครหาดใหญ่ไว้หลายด้าน ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับความรู้ทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร ให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาล

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลนครหาดใหญ่นี้ ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตน เพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาใน หลายๆ มิติทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละ ตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรให้สอดคล้อง กับบทบาทและภารกิจของเทศบาลนครหาดใหญ่ต่อไป

เทศบาลนครหาดใหญ่

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑	
-หลักการและเหตุผล	๑
-ข้อมูลทางด้านบุคคล	๓
-สภาพปัจจุบันด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓
-การพัฒนาบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis	๓ - ๔
ส่วนที่ ๒	
-วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๕
ส่วนที่ ๓	
-วิธีการพัฒนาบุคลากร	๖
ส่วนที่ ๔	
-หลักสูตรการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๗ - ๑๓
ส่วนที่ ๕	
งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๑๔ - ๑๕
ส่วนที่ ๖	
-การติดตามและประเมินผล	๑๖

แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เทศบาลนครหาดใหญ่

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

ภายใต้แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และแผนการปฏิรูปประเทศ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ซึ่งได้กำหนดเป้าหมายในการปรับเปลี่ยนให้ ภาครัฐยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยต้องมีการพัฒนาการทำงาน ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และประโยชน์ส่วนรวม มีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจพร้อมปรับตัว มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารราชการ มีการบูรณาการ การทำงานและฐานข้อมูลภาครัฐ มีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและ ระบบการบริหารงานของรัฐบาลและแผนกำลังคนภาครัฐให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งยังกำหนดให้ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐบาล รวมทั้งให้มีการพัฒนา บุคลากรภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ไม่ซ้ำซ้อน ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้กำลังคนภาครัฐมีสมรรถนะสูง มีความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ทันสมัย ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และยึดมั่นในคุณธรรม

เทศบาลนครหาดใหญ่ ภายใต้การนำของ พล.ต.ท.สาคร ทองมุณี ได้กำหนดนโยบายการพัฒนานครหาดใหญ่ ภายใต้หลักการ “สร้าง สาม เสร้ม” โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของเทศบาลให้ทุกฝ่ายเห็นคุณค่าขององค์กรร่วมกัน โดยการสร้างคุณค่าร่วม (CORE VALUE) ในการทำงานร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการทำงานเชิงรุก การทำงานแบบเสริมพลังร่วม การทำงานแบบบูรณาการ และการทำงานแบบสร้างนวัตกรรมใหม่ ทำให้งานของเทศบาลเกิดความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพกับประสิทธิผล การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว การกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ สุขของประชาชนเป็นหลักก็เป็นส่วนสำคัญของการพัฒนา โดยการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล นำไปสู่การพัฒนากระบวนการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสงขลา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๙๙ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการจัดทำแผนการพัฒนา

พนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ ก.ท. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาลนั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลนครหาดใหญ่ ได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้บุคลากรใช้ในการบริหารจัดการการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และเพื่อเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรให้มีกรอบความคิด (Mindsets) และ ทักษะ (Skillsets) ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง ในปัจจุบันและอนาคต

ข้อมูลทางด้านบุคคล

ข้อมูลบุคลากรของเทศบาลนครหาดใหญ่

จำนวนพนักงานเทศบาล	จำนวน	326	ราย
จำนวนพนักงานครู	จำนวน	347	ราย
จำนวนลูกจ้างประจำ	จำนวน	45	ราย
จำนวนพนักงานจ้าง	จำนวน	1,709	ราย

รวมบุคลากรของเทศบาลนครหาดใหญ่ ทั้งสิ้น 2,427 ราย

**หมายเหตุ ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2565

สภาพปัจจุบันด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กองการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล งานวิเคราะห์ การวางแผนอัตรากำลัง งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ งานการกำหนด ตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การ คัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน งานบรรจุและแต่งตั้ง งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไขบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ งานการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและ แต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น งานประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู งาน การลาทุกประเภท งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน งานแผนพัฒนาบุคลากร งานฝึกอบรม งานการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้อง ทุกข์ งานสนับสนุนเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ งานการให้พ้นจากราชการ งานเลขานุการ ของคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล งานบริการข้อมูล สถิติ

การพัฒนาบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis

จุดแข็ง

- ๑.พนักงานในองค์กรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง
- ๒.ขอบเขตและภาระงานมีความชัดเจน
- ๓.มีสายการบังคับบัญชาตามลำดับชั้นชัดเจน
- ๔.ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้ จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน
- ๕.ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ

จุดอ่อน

๑. ขาดการกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน
๒. ขาดการประชุมวางแผนร่วมกันในระดับหน่วยงาน
๓. ขาดการทำงานเป็นทีม
๔. ขาดการเชื่อมโยงระบบ
๕. ความไม่มั่นคงสายอาชีพ
๖. การทำงานแทนกันไม่ได้

โอกาส

๑. เทศบาลนครหาดใหญ่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีโอกาสความก้าวหน้าในระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นมากกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๒. พนักงานมีความรู้ความสามารถหลากหลาย ทำให้มีโอกาเลือกเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๓. เทศบาลนครหาดใหญ่ให้โอกาสในการพัฒนา บุคลากรในด้านการศึกษา ฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้
๔. มีระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
๕. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดริ / ปริญญาโทเพิ่มขึ้น

อุปสรรค

๑. นโยบายรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง
๒. บุคคลภายนอกไม่เข้าใจขั้นตอน หรือวิธีการ ดำเนินงานภายในฝ่ายการเจ้าหน้าที่
๓. ระเบียบ ข้อกฎหมาย เกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลมีการปรับเปลี่ยนตลอด
๔. การโอน/ย้ายจากบุคคลภายนอกเข้ามาใน องค์กร ทำให้เกิดความไม่มั่นคงในสายอาชีพ
๕. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการ ทางวินัย เป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

วัตถุประสงค์ของการพัฒนา

๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลได้เรียนรู้แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติงานเป็นข้าราชการที่ดีตามหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด
๒. เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
๓. เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรทุกคน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน
๔. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศณคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๕. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแล และการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน
๖. เพื่อพัฒนาคณะผู้บริหาร และสมาชิกสภาเทศบาล มีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ อันประกอบด้วย คณะผู้บริหาร พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน อย่างน้อย ๑ ครั้งต่อปี
๒. บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างน้อยร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรทั้งหมด

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ส่วนที่ ๓ วิธีการพัฒนาบุคลากร

วิธีการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ ได้แก่ ผู้บริหาร พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเอง หรือ อาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร หรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น เป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยเทศบาลเอง หรือจัดส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก อาทิ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบันการศึกษา หรือหน่วยงานราชการอื่นที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน เป็นผู้ดำเนินการ

๓. การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรฝึกอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจ และเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดสงขลา หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จัดให้มีการประชุมพนักงานเทศบาลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

ส่วนที่ ๔

หลักสูตรการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

หลักสูตรการพัฒนา

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสงขลา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ดังนั้น จึงส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานส่วนเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ อย่างน้อย ๑ หลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง

หลักสูตรการพัฒนา มีดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ของเทศบาลนครหาดใหญ่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (ผลผลิต)	ระยะเวลา การดำเนินงาน	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๑	อบรมบุคลากร จัดโดยสถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น หรือหน่วยงานราชการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ - หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นหรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง หรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรนักบริหารงานช่าง หรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรนักบริหารงานช่างสุขาภิบาล หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุข หรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา หรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคม หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรนักจัดการงานทะเบียนและบัตร หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่, ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง - เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการบริหารงานใน อำนาจหน้าที่ - เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติงาน	- พนักงานเทศบาล	ร้อยละ ของพนักงาน เทศบาลที่ได้รับการ ฝึกอบรมตามสายงานจาก หน่วยงานภายนอก	พนักงานเทศบาลในสังกัด เข้ารับการอบรมจาก หน่วยงานภายนอก ร้อยละ ๓๐ ขึ้นไป	ต.ค.๖๕ – ก.ย.๖๖	กรมส่งเสริมฯ หรือ หน่วยงานอื่น

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (ผลผลิต)	ระยะเวลาการดำเนินงาน	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
	- หลักสูตรเจ้าพนักงานทะเบียน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรนักพัฒนาการท่องเที่ยว หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรนักจัดการงานเทศกิจ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรนิติกร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรนักประชาสัมพันธ์ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรนักวิชาการคอมพิวเตอร์ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรเจ้าพนักงานการคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรนักวิชาการคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรนักวิชาการการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่, ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง - เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการบริหารงานในอำนาจหน้าที่ - เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติงาน	- พนักงานเทศบาล	ร้อยละ ของพนักงานเทศบาลที่ได้รับการฝึกอบรมตามสายงานจากหน่วยงานภายนอก	พนักงานเทศบาลในสังกัดเข้ารับการอบรมจากหน่วยงานภายนอก ร้อยละ ๓๐ ขึ้นไป	ต.ค.๖๕ – ก.ย.๖๖	กรมส่งเสริมฯ หรือหน่วยงานอื่น

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (ผลผลิต)	ระยะเวลาการดำเนินงาน	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
	- หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรนักวิชาการสุขาภิบาล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรเจ้าพนักงานสุขาภิบาล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรวิศวกรสุขาภิบาล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรนายช่างเครื่องกล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรนายช่างสำรวจ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรนักผังเมือง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรสถาปนิก หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรวิศวกรโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรนายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรนักวิชาการสวนสาธารณะ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรเจ้าพนักงานสวนสาธารณะ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรพยาบาลวิชาชีพ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรพยาบาลเทคนิค หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่, ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง - เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการบริหารงานในอำนาจหน้าที่ - เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติงาน	- พนักงานเทศบาล	ร้อยละ ของพนักงานเทศบาลที่ได้รับการฝึกอบรมตามสายงานจากหน่วยงานภายนอก	พนักงานเทศบาลในสังกัดเข้ารับการอบรมจากหน่วยงานภายนอก ร้อยละ ๓๐ ขึ้นไป	ต.ค.๖๕ – ก.ย.๖๖	กรมส่งเสริมฯ หรือหน่วยงานอื่น

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (ผลผลิต)	ระยะเวลาการดำเนินงาน	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
	- หลักสูตรเภสัชกร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรเจ้าพนักงานเภสัชกรรม หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรนายสัตวแพทย์ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรสัตวแพทย์ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรทันตแพทย์ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรนายแพทย์ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรแพทย์แผนไทย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรนักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรศึกษานิเทศก์ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรนักสันตนาการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรบรรณารักษ์ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรนักสังคมสงเคราะห์ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่, ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง - เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการบริหารงานในอำนาจหน้าที่ - เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติงาน	- พนักงานเทศบาล	ร้อยละ ของพนักงานเทศบาลที่ได้รับการฝึกอบรมตามสายงานจากหน่วยงานภายนอก	พนักงานเทศบาลในสังกัดเข้ารับการอบรมจากหน่วยงานภายนอก ร้อยละ ๓๐ ขึ้นไป	ต.ค.๖๕ – ก.ย.๖๖	กรมส่งเสริมฯ หรือหน่วยงานอื่น
๒	โครงการเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาด้านกฎหมายเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	- เพื่อเสริมสร้างทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	- ผู้บริหาร - พนักงานเทศบาล - พนักงานจ้าง	ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ	กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการฯ ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป	ต.ค.๖๕ – ก.ย.๖๖	กองการเจ้าหน้าที่

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (ผลผลิต)	ระยะเวลา การดำเนินงาน	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๓	โครงการพัฒนาทักษะคิดเชิงบวกสู่การทำงานเป็นทีม	- เพื่อให้บุคลากรสามารถเรียนรู้และเข้าใจกระบวนการเปลี่ยนแปลงตนเอง เกิดความต้องการเปลี่ยนแปลงตัวเองด้วยการพัฒนาทัศนคติเชิงบวกในการปฏิบัติงาน	- ผู้บริหาร - พนักงานเทศบาล - พนักงานจ้าง	ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ	กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการฯ ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป	ต.ค.๖๕ – ก.ย.๖๖	กองการเจ้าหน้าที่
๔	โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีความสุข	- เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน	- ผู้บริหาร - พนักงานเทศบาล - พนักงานจ้าง	ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ	กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการฯ ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป	ต.ค.๖๕ – ก.ย.๖๖	กองการเจ้าหน้าที่
๕	โครงการปราบปรามการทุจริตและความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ	- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ มีจิตสำนึกเกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริต	- ผู้บริหาร - พนักงานเทศบาล - พนักงานจ้าง	ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ	กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการฯ ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป	ต.ค.๖๕ – ก.ย.๖๖	กองการเจ้าหน้าที่
๖	โครงการสร้างคุณค่าหัวใจบริการ (Service Mind value)	- เพื่อให้เกิดความสำเร็จของงาน เพราะเมื่อผู้ให้บริการทำงานด้วยความรวดเร็ว และด้วยความเต็มใจ งานที่รับผิดชอบจะสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว ทำให้งานไม่คั่งค้าง และยังส่งผลให้ผู้มาติดต่อราชการมีความพึงพอใจ ที่เห็นความกระตือรือร้นของผู้ให้บริการ และเมื่องานไม่คั่งค้าง สุขภาพจิตในการทำงานก็ดีขึ้นด้วย	-พนักงานเทศบาล -พนักงานจ้าง	ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ	กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการฯ ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป	ต.ค.๖๕ – ก.ย.๖๖	กองการเจ้าหน้าที่
๗	โครงการเสริมสร้างบุคลากรเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Organization Development)	- เพื่อให้การทำงานร่วมกันอย่างมีมาตรฐานสามารถวัดผลลัพธ์ได้ชัดเจน ทำให้การทำงานของแต่หน่วยงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล	-พนักงานเทศบาล - พนักงานจ้าง	ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ	กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการฯ ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป	ต.ค.๖๕ – ก.ย.๖๖	กองการเจ้าหน้าที่
๘	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง และการพัสดุ	- เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบ หลักเกณฑ์ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านงบประมาณ การเงิน การบัญชี และพัสดุ	- พนักงานเทศบาล - พนักงานจ้าง	ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ	กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการฯ ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป	ต.ค.๖๕ – ก.ย.๖๖	กองการเจ้าหน้าที่

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (ผลผลิต)	ระยะเวลา การดำเนินงาน	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๙	หลักสูตร “การฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖”	- เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตระหนักและมีจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสในการทำงาน	- ผู้บริหาร - พนักงานเทศบาล - พนักงานจ้าง	ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ	กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการฯ ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป	รุ่นที่ ๑ ช่วงเดือน ม.ค. ๖๖ รุ่นที่ ๒ ช่วงเดือน พ.ค. ๖๖	กองการเจ้าหน้าที่
๑๐	โครงการฝึกอบรมพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพในการป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	- พนักงานเทศบาล - พนักงานจ้าง	ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ	กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการฯ ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป	ต.ค.๖๕ – ก.ย.๖๖	ฝ่ายป้องกันฯ สป.
๑๑	โครงการอบรมและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่รักษาความสะอาด	- เพื่อพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ให้มีแนวความคิด รู้ หลักการ กลวิธีดำเนินการงานรักษาความสะอาด และเพื่อกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับแนวทางในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	- พนักงานเทศบาล - พนักงานจ้าง	ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ	กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการฯ ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป	ม.ค..๖๖ – พ.ค..๖๖	ฝ่ายบริการ สิ่งแวดล้อม สน.สส.
๑๒	โครงการอบรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานในยุคระบบราชการ 4G	- เพื่อพัฒนาศักยภาพนำความรู้ ทักษะและประสบการณ์อบรมไปประยุกต์ใช้กับการวางแผนการบริหารระบบราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	- ผู้บริหาร -พนักงานเทศบาล -พนักงานจ้าง	ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ	กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการฯ ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป	ต.ค.๖๕ – ก.ย.๖๖	กสค
๑๓	โครงการอบรมและศึกษาดูงานด้านการให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน	- เพื่อเพิ่มพูนทักษะเสริมสร้างทัศนคติ และปลูกฝังจิตสำนึกในการให้บริการ อย่างถูกต้องและรวดเร็วสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชนผู้มารับบริการได้	-พนักงานเทศบาล - พนักงานจ้าง	ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ	กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการฯ ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป	ต.ค.๖๕ – ก.ย.๖๖	ฝ่ายป้องกันฯ สป.

ส่วนที่ ๕

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

เทศบาลนครหาดใหญ่ ได้มีการพิจารณาจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลอย่างชัดเจน ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) และงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณในแต่ละปี เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งเทศบาลนครหาดใหญ่ ได้ตั้งงบประมาณที่เกี่ยวกับพัฒนาบุคลากรในสังกัด ปรากฏตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของเทศบาลนครหาดใหญ่ ได้แก่

- แผนงานการรักษาความสงบภายใน งานเทศกิจ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ รายการโครงการยกระดับและพัฒนาศักยภาพด้านการรักษาความสงบภายใน ตั้งจ่ายไว้ ๙๐,๐๐๐ บาท
- แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ รายการโครงการจัดอบรมพัฒนาบุคลากร ตั้งจ่ายไว้ ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท

และได้ตั้งงบประมาณในการเดินทางไปราชการ เพื่อประชุม สัมมนา หรือซื้อราชการ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยตั้งงบประมาณในการเดินทางไปราชการของบุคลากรแต่ละสำนัก/กอง ปรากฏตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของเทศบาลนครหาดใหญ่ ดังนี้

- แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ รายการค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการภายในราชอาณาจักร (สำนักปลัดเทศบาลและกองการเจ้าหน้าที่) ตั้งจ่ายไว้ ๑,๒๐๐,๐๐๐ บาท
- แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานคลัง งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ รายการค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการภายในราชอาณาจักร (สำนักการคลัง) ตั้งจ่ายไว้ ๖๐๐,๐๐๐ บาท
- แผนงานบริหารงานทั่วไป งานวางแผนสถิติและวิชาการ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ รายการค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการภายในราชอาณาจักร (กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ) ตั้งจ่ายไว้ ๖๐,๐๐๐ บาท
- แผนงานบริหารงานทั่วไป งานควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ รายการค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการภายในราชอาณาจักร (หน่วยตรวจสอบภายใน) ตั้งจ่ายไว้ ๑๐,๐๐๐ บาท

- แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ รายการค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการภายในราชอาณาจักร (สำนักงานการศึกษา) ตั้งจ่ายไว้ ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท
- แผนงานสาธารณสุข งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ รายการค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการภายในราชอาณาจักร (สำนักงานสาธารณสุขฯ) ตั้งจ่ายไว้ ๖๐๐,๐๐๐ บาท
- แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและการโยธา งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ รายการค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการภายในราชอาณาจักร (สำนักงานช่าง) ตั้งจ่ายไว้ ๒๐๐,๐๐๐ บาท
- แผนงานสังคมสงเคราะห์ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ รายการค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการภายในราชอาณาจักร (กองสวัสดิการสังคม) ตั้งจ่ายไว้ ๙๐,๐๐๐ บาท

ส่วนที่ ๖

การติดตามและประเมินผล

๑. ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนางานอย่างใกล้ชิด และกำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องทำรายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรม ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรี พร้อมทั้งเผยแพร่ความรู้ให้บุคลากรในเทศบาลทราบ

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติราชการ โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ในกรณีที่เทศบาลดำเนินการจัดฝึกอบรมเอง จะต้องมีการประเมินผลการฝึกอบรมทุกครั้ง เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาทำการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๖. ผลการตรวจประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี (LPA) ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐