



แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล
เทศบาลตำบลตะโหมด
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

งานการเจ้าหน้าที่
เทศบาลตำบลตะโหมด
โทร. ๐ ๙๔๖๑ ๑๐๒๙๒

คำนำ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล กำหนดให้มีการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีระยะเวลา ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลตะโหมด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลตำบลตะโหมด นั้น

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามระเบียบที่กำหนด เทศบาลตำบลตะโหมด ได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลตะโหมด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งครอบคลุมถึงบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลตะโหมด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยคำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลที่กฎหมายกำหนด เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายในการปฏิบัติราชการ ตลอดจนการพัฒนางานในหน้าที่เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นของแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร คุณธรรมและจริยธรรม และการเสริมสร้างบุคลิกภาพ

แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลตะโหมด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จึงเป็นเครื่องมือในการนำทิศทางการพัฒนาบุคลากรภายใต้วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา งบประมาณ และการติดตามประเมินผล ซึ่งผลของการวางแผนพัฒนาดังกล่าวจะนำไปสู่การปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างสูงสุดต่อไป

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วิสัยทัศน์ และพันธกิจการพัฒนา	๑
๒.๑ วิสัยทัศน์	
๒.๒ พันธกิจ	
๓. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๔
๓.๑ วัตถุประสงค์	
๓.๒ เป้าหมายการพัฒนา	
๔. หลักสูตรการพัฒนา	๔
๕. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๕
๕.๑ วิธีการพัฒนา	
๕.๒ ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	
๖. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๕
๗. การติดตามและประเมินผลการพัฒนา	๖
๘. จำนวนบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖	๙
๙. รายละเอียดการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลตะโหมด	๑๑

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งเทศบาลตำบลตะโหมด ที่ ๑๖๐/๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
ลงวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓

แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลตะโหมด

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ที่ ก.ท. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลนั้น และแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- (๑) หลักการและเหตุผล
- (๒) เป้าหมายการพัฒนา
- (๓) หลักสูตรการพัฒนา
- (๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- (๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- (๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญ ให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อนานาชาติโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการศึกษาแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลตะโหนด จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลตะโหนด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายในการปฏิบัติราชการ ตลอดจนการพัฒนางานในหน้าที่ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นของแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร คุณธรรมและจริยธรรม และการเสริมสร้างบุคลิกภาพ ทั้งนี้ ให้รวมถึงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลตะโหนดด้วย

๒. วิสัยทัศน์ และพันธกิจการพัฒนา

๒.๑ วิสัยทัศน์

“พัฒนาบุคลากรไปสู่ความเป็นมาตรฐาน เพื่อองค์กรแห่งความเป็นเลิศ”

๒.๒ พันธกิจ

๒.๒.๑ พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพ

เป้าประสงค์ บุคลากรของเทศบาลตำบลตะโหนดมีขีดความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างสูงสุด

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะและพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลตะโหนด ตามสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลตะโหนด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. กำหนดหลักสูตรฝึกอบรม/โครงการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้ได้มาตรฐาน
๒. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ ขอกกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่น ที่จำเป็นและเหมาะสม
๓. พัฒนาบุคลากรอย่างเข้มข้นและต่อเนื่อง ตามสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลตะโหนด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑. ระดับความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร
๒. ร้อยละของผู้ผ่านหลักสูตรการฝึกอบรม
๓. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลตะโหนด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๒.๒.๒ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

เป้าประสงค์ บุคลากรของเทศบาลตำบลตะโหนด มีค่านิยมขององค์กรร่วมกัน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ภาพลักษณ์ของเทศบาลตำบลตะโหนด ที่มีต่อบุคคลภายนอก

ยุทธศาสตร์ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลให้กับบุคลากรเทศบาลตำบลตะโหนด

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. กำหนดหลักสูตรฝึกอบรม/โครงการพัฒนาเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาลให้กับบุคลากรในทุกระดับ
๒. สร้างค่านิยมองค์กรให้กับบุคลากรในสังกัดเพื่อเชื่อมโยงไปสู่วัฒนธรรมขององค์กร

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑. ระดับความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
 ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ยึดถือและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร
 - ๒.๒.๓ เสริมสร้างบุคลิกภาพและคุณสมบัติในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทุกระดับ
- เป้าประสงค์ บุคลากรของเทศบาลตำบลตะโหมด มีบุคลิกภาพที่ดี และสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ
- ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ผลสำเร็จของงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละคน

ยุทธศาสตร์ เสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดีและมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติร่วมกับผู้อื่นให้กับบุคลากรเทศบาลตำบลตะโหมด

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. กำหนดหลักสูตรฝึกอบรม/โครงการพัฒนาเกี่ยวกับบุคลิกภาพ และมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติร่วมกับผู้อื่นให้กับบุคลากรเทศบาลตำบลตะโหมด
๒. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเทศบาลตำบลตะโหมด ได้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑. ระดับความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
๒. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

๓. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๓.๑ วัตถุประสงค์

๓.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลตะโหมด มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอและตลอดเวลา

๓.๑.๒ เพื่อพัฒนาศักยภาพของเทศบาลตำบลตะโหมด ให้มีประสิทธิภาพ ใน ๕ ด้าน ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น เรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๓.๑.๓ เพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลตะโหมด

๓.๒ เป้าหมายการพัฒนา

พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลตะโหมด ต้องได้รับการพัฒนาตามสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลตะโหมด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๔. หลักสูตรการพัฒนา

สำหรับหลักสูตรในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลตะโหมด แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๔.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๔.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในวิธีการปฏิบัติงานในหน้าที่ และเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน ความสนใจ ใฝ่รู้ มีการพัฒนาหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เหมาะสม และทันสมัย ต่อการเปลี่ยนแปลงรอบด้าน

๔.๓ หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน ทักษะที่จำเป็นประจำสายงาน และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

๔.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร ได้แก่ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง การเป็นผู้นำ การพัฒนาคน การคิดเชิงกลยุทธ์ เป็นต้น

๔.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การสร้างจิตสำนึกและเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๔.๖ หลักสูตรการเสริมสร้างบุคลิกภาพและคุณสมบัติในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย

๔.๗ หลักสูตรการศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ ได้แก่ การเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ

๔.๘ หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับเขตการค้าเสรีอาเซียน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เพิ่มขึ้นเกี่ยวกับเขตการค้าเสรีอาเซียน

๔.๙ หลักสูตรการดำเนินงานเพิ่มเติมในประเทศและต่างประเทศ ได้แก่ การเพิ่มพูนความรู้ด้วยการดำเนินงานในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเป็นการนำความรู้หรือแนวคิดมาปรับประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กร

๕. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

๕.๑ วิธีการพัฒนา

๕.๑.๑ เทศบาลตำบลตะโหนด อาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือเข้าร่วมกับหน่วยงานอื่น ซึ่งในแต่ละครั้งที่ดำเนินการอาจใช้วิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีในคราวเดียวกัน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความจำเป็น ความเหมาะสม หลักสูตรการพัฒนา งบประมาณ สื่อการฝึกอบรม วิทยากร ระยะเวลา และการกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการอบรม โดยกำหนดวิธีการพัฒนาออกเป็นดังนี้

(๑) วิธีการปฐมนิเทศ

(๒) วิธีการมอบหมายงาน หรือการสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ

(๓) วิธีการสอนงาน การให้คำปรึกษา การเรียนรู้ร่วมกัน หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

(๔) วิธีการฝึกอบรม

(๕) วิธีการศึกษา หรือดูงาน

(๖) วิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา

๕.๑.๒ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่ในการรับผิดชอบในการควบคุม ดูแล และการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาที่เพิ่ย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๒ ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

เทศบาลตำบลตะโหนดได้กำหนดระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลตะโหนด ออกเป็น ๒ แบบ ดังนี้

แบบที่ ๑ แบบระยะสั้น ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น ความจำเป็นและเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา งบประมาณ และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร เป็นต้น

แบบที่ ๒ แบบระยะยาว ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาเป็นไปตามรอบแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลตะโหนด ระยะ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๖. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลตะโหนด ดังนี้

๖.๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๕๙๐,๐๐๐ บาท

๖.๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๕๙๐,๐๐๐ บาท

๖.๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๕๙๐,๐๐๐ บาท

ทั้งนี้ สำหรับงบประมาณในการดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลตะโหมด โดยละเอียดขึ้นอยู่กับ
รายจ่ายหลักสูตรการพัฒนาในแต่ละหลักสูตรรวมถึงวิธีการ ระยะเวลา สื่อการฝึกอบรม วิทยากร และ
กลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการพัฒนา

๗. การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

๗.๑ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลตะโหมด แบ่งได้ดังนี้

๗.๑.๑ การติดตามและประเมินผลเชิงปริมาณ เทศบาลตำบลตะโหมด กำหนดให้มีการดำเนินการ
ติดตามประเมินผลความสำเร็จตามเป้าหมายของการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลตะโหมด โดยในแต่ละ
ปีงบประมาณพนักงานเทศบาลตำบลตะโหมด ที่มีอยู่ในแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลตะโหมด จะต้องได้รับ
การพัฒนาอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี

๗.๑.๒ การติดตามและประเมินผลเชิงคุณภาพ เทศบาลตำบลตะโหมด กำหนดให้ในเบื้องต้น
ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ประเมินผล ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ ของพนักงานเทศบาลตำบล
ตะโหมด ที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

๗.๒ เทศบาลตำบลตะโหมด กำหนดให้มีกระบวนการในการติดตาม และประเมินผล โดยการแต่งตั้ง
คณะกรรมการติดตามและประเมินผลการพัฒนา ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑. ปลัดเทศบาลตำบลตะโหมด | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๓. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

๗.๒.๑ อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการพัฒนา มีดังนี้

๑. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครู
เทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง แต่ละคนของเทศบาลตำบลตะโหมด
๒. วิเคราะห์ปัญหาที่ได้จากการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรม ของ
พนักงานเทศบาลตำบลตะโหมดแต่ละคน ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นในเทศบาลตำบลตะโหมด
๓. พิจารณาปัญหาและความต้องการที่จะต้องให้มีการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบล
ตะโหมด พร้อมทั้งสำรวจความต้องการในการพัฒนาเพิ่มเติม
๔. ประเมินความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลตะโหมด พร้อมทั้ง
จัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง โดยคำนึงถึงความจำเป็น ความเหมาะสม ของกลุ่มเป้าหมาย วิธีการ หลักสูตร
ระยะเวลา และงบประมาณในการพัฒนา
๕. เสนอความเห็นต่อนายกเทศมนตรีตำบลตะโหมด เพื่อพิจารณา สั่งการ เช่น การจัด
ฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาเพิ่มเติม หรือการแต่งตั้งคณะทำงานในการดำเนินการช่วยเหลือการปฏิบัติงานของ
คณะกรรมการฯ เป็นต้น
๖. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาลตำบลตะโหมด ทั้งก่อนและหลัง
ผ่านการพัฒนา และตลอดจนติดตามผลที่เกิดขึ้นภายหลังการพัฒนา
๗. สรุปและรายงานผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาลตำบล
ตะโหมด ทั้งก่อนและหลังการพัฒนา และผลที่เกิดขึ้นภายหลังการพัฒนา ให้นายกเทศมนตรีตำบลตะโหมด
อย่างน้อยปีงบประมาณละ ๒ ครั้ง
๘. ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

๗.๒.๒ กระบวนการติดตามและประเมินผลการพัฒนา ประกอบด้วย

๑. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของพนักงานเทศบาลตำบลตะโหมดแต่ละคน
๒. วิเคราะห์ปัญหาที่ได้จากการติดตามและประเมินผล ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นในเทศบาลตำบลตะโหมด
๓. พิจารณาปัญหาและความต้องการที่จะต้องให้มีการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลตะโหมด พร้อมทั้งสำรวจความต้องการในการพัฒนาเพิ่มเติม
๔. ประเมินความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลตะโหมด และจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง
๕. ดำเนินการความเห็นต่อนายกเทศมนตรีตำบลตะโหมด เพื่อพิจารณาสั่งการ
๖. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาลตำบลตะโหมด ทั้งก่อนและหลังผ่านการพัฒนา และตลอดจนติดตามผลที่เกิดขึ้นภายหลังการพัฒนา
๗. สรุปและรายงานผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาลตำบลตะโหมด ทั้งก่อนและหลังการพัฒนา และผลที่เกิดขึ้นภายหลังการพัฒนา ให้นายกเทศมนตรีตำบลตะโหมดทราบอย่างน้อยปีงบประมาณละ ๒ ครั้ง

๘. จำนวนบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖

๘.๑ จำนวนพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ลำดับ ที่	ประเภท	ปีงบประมาณ พ.ศ.			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	พนักงานเทศบาล	๓๗	๓๗	๓๗	
๒	พนักงานครูเทศบาล	๒๓	๒๓	๒๓	
๓	ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑	
๔	พนักงานจ้าง	๔๖	๔๖	๔๖	
รวม		๑๐๗	๑๐๗	๑๐๗	

๘.๒ จำนวนพนักงานเทศบาลตามสายงาน

ลำดับ ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	๒	๒	๒	
๒	นักบริหารงานทั่วไป	๑	๑	๑	
๓	นักบริหารงานการคลัง	๑	๑	๑	
๔	นักบริหารงานช่าง	๑	๑	๑	
๕	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	
๖	นักบริหารงานการศึกษา	๑	๑	๑	
๗	นักบริหารงานประปา	๑	๑	๑	
๘	นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	
๙	นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	
๑๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	
๑๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	๑	๑	๑	
๑๒	นิติกร	๑	๑	๑	
๑๓	นักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	
๑๔	นักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	
๑๕	วิศวกรโยธา	๑	๑	๑	
๑๖	นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	
๑๗	นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	

ลำดับ ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๘	เจ้าพนักงานธุรการ	๔	๔	๔	
๑๙	เจ้าพนักงานทะเบียน	๑	๑	๑	
๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๒	๒	๒	
๒๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒	๒	๒	
๒๓	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	
๒๔	นายช่างโยธา	๓	๓	๓	
๒๕	นายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	
๒๖	นายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	
๒๗	เจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	
๒๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	
รวม		๓๖	๓๖	๓๖	

รายละเอียดแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลตะโหมด

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	จุดประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๑	ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนาสำหรับบุคลากรของเทศบาลตลัษุตรต่างๆตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและโครงการที่ดำเนินการร่วมกับสถาบันองค์กรต่างๆ เพื่อพัฒนาความรู้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ให้แก่พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	เพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจ เพิ่มแนวคิดในการทำงาน การพัฒนาตนเองและนำ มาถ่ายทอดบทเรียนและปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	ร้อยละ๙๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจแนวคิดใน การทำงาน การพัฒนา ตนเอง นำมาถ่ายทอด บทเรียนและปรับใช้ใน การปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	บุคลากร ของเทศบาลได้ รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ หลักสูตร	ทุกกอง ในสังกัด ทต.ตะโหมด
๒	โครงการฝึกอบรมตามหลักประมวล จริยธรรม	เพื่อให้บุคลากรของเทศบาล มีความรู้เรื่องคุณธรรม และ จริยธรรมตามหลักประมวล จริยธรรม เกิดการเรียนรู้ ในการอยู่ร่วมกัน เสริมสร้าง สามัคคี และจิตสำนึกที่ดี และมีแรงจูงใจในการทำงาน	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ร้อยละ๙๐ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ เพิ่มมากขึ้น	บุคลากรของเทศบาล มีความรู้เรื่อง คุณธรรมจริยธรรม ตามประมวลจริย ธรรมเกิดการเรียนรู้ ในการอยู่ร่วมกัน เสริมสร้างสามัคคี และจิตสำนึกที่ดีและมีแรงจูงใจในการ ทำงาน	สำนักปลัดฯ

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	จุดประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๓	โครงการจิตอาสาพัฒนาวัด พัฒนาคมน	เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดี ในการ บำเพ็ญประโยชน์เพื่อส่วนรวม และเสริมสร้างความสามัคคี	พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาล	-	-	-	ร้อยละของผู้เข้าร่วม กิจกรรมรู้จักการบำเพ็ญ ประโยชน์เพื่อส่วนรวม และเกิดความสามัคคี	ผู้เข้าร่วมโครงการ รู้จักการบำเพ็ญ ประโยชน์เพื่อส่วน รวม มีความสามัคคี	สำนักปลัด เทศบาล
๔	โครงการฝึกอบรมป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	๑.บุคลากรได้รับความรู้ใน การเข้าระงับเหตุและลดการ สูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สิน จากภัยในรูปแบบต่างๆ ๒.เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม มีความเข้าใจการป้องกันและ ระงับเหตุที่เกิดจากอัคคีภัย ๓.เพื่อพัฒนาและเสริมสร้าง ทักษะความชำนาญในการใช้ อุปกรณ์การดับเพลิงเบื้องต้น	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง งานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัยของเทศบาล	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ร้อยละของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมมีความ เข้าใจแนวคิดในการ ทำงาน การพัฒนาตนเอง และนำมาถ่ายทอดและ ปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างดี	ผู้เข้ารับการฝึก อบรมมีความรู้ ความเข้าใจการ ป้องกันและระงับ เหตุและมีทักษะ ความชำนาญใน การใช้อุปกรณ์ ในการดับเพลิง เพิ่มมากขึ้น	งานป้องกัน และบรรเทา สาธารณภัย
๕	โครงการฝึกอบรมป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	๑.บุคลากรได้รับความรู้ใน การเข้าระงับเหตุและลดการ สูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สิน ๒.เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ความเข้าใจถึงภัย เพื่อป้องกันและระงับเหตุได้ ๓.เพื่อพัฒนาและเสริมสร้าง ทักษะความชำนาญในการใช้ อุปกรณ์ในการช่วยเหลือ ผู้ประสบภัย	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างของ ทด.ตะโหนด	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ร้อยละของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมมีความ เข้าใจในการทำงาน การพัฒนาตนเองและ นำมาปรับใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างดี	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ความเข้าใจ การป้องกันและ ระงับเหตุ มีทักษะ ความชำนาญในการ ใช้อุปกรณ์ในการ ช่วยเหลือผู้ประสบภัย	งานป้องกัน และบรรเทา สาธารณภัย



คำสั่งเทศบาลตำบลตะโหมด

ที่ ๑๖๐ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

อำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานของเทศบาล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลตะโหมด เป็นไปด้วยความถูกต้อง จึงขอแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้

- | | |
|--|-------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรี | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองการประปา | กรรมการ |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการ/เลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ที่จะพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายชนะ เขียวจิ้น)

นายกเทศมนตรีตำบลตะโหมด



ประกาศเทศบาลตำบลตะโหมด
เรื่อง การประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

.....

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง (ก.ท.จ.พัทลุง) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลตะโหมด

) อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๙๙ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง (ก.ท.จ.พัทลุง) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลตะโหมด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงขอประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายชนะ เขียวจิ้น)

นายกเทศมนตรีตำบลตะโหมด

)