



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ของเทศบาลตำบลคลองใหญ่
อำเภอตะโหมด จังหวัดพัทลุง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



งานกาารเจ้าหน้าที่
เทศบาลตำบลคลองใหญ่
อำเภอตะโหมด จังหวัดพัทลุง
โทร ๐๗๔-๖๐๑๖๓๐
โทรสาร. ๐๗๔-๖๐๑๖๓๑
www.Klongyai.go.th

คำนำ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาลจัดทำ แผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ ก.ท. กำหนด โดยกำหนด เป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลนั้น

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามระเบียบที่กำหนด เทศบาลตำบลคลองใหญ่ได้จัดทำ แผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งครอบคลุมถึงบุคลากรตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลคลองใหญ่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยคำนึงถึง หน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลที่กฎหมายกำหนด เพื่อพัฒนา บุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายในการปฏิบัติราชการ ตลอดจนการพัฒนางานในหน้าที่ เพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นของแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร คุณธรรมและจริยธรรม และการ เสริมสร้างบุคลิกภาพ

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลคลองใหญ่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จึงเป็นเครื่องมือในการนำทิศทางการพัฒนาบุคลากรภายใต้วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และ เป้าหมายการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา งบประมาณ และการติดตามประเมินผล ซึ่งผลของ การวางแผนพัฒนาดังกล่าวจะนำไปสู่การปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์ต่อ ประชาชนอย่างสูงสุดต่อไป

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล
เทศบาลตำบลคลองใหญ่



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๒
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	๔
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๗
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๗
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๘
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๐
๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๑๓
๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๓
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๓
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	๑๔
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	๑๕
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๑๕
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๕
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๘
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๑๙
๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน	๒๐
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๒๔
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๒๔
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๒๔
๔.๓ ค่านิยม	๒๔
๔.๔ เป้าประสงค์	๒๔
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๒๕
ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	๓๓
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๓๓
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๓๓
๕.๓ บทสรุป	๓๔



สารบัญ

เรื่อง

หน้า

ภาคผนวก

๑. สรุปข้อมูลและการวิเคราะห์แบบสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร



ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคลมีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุงกำหนด และกำหนดให้ เทศบาล จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น

๔) ประกาศ ก.ท.จ.พัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ ก.ท. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลนั้น โดยให้เทศบาลมีการพัฒนาพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้ได้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้ ๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ๒) ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ๓) ด้านการบริหาร ๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และ ๕) ด้านศีลธรรมคุณธรรม

๕) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบอบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กรซึ่งนำไปสู่แนวความคิดการพัฒนาระบบบริหาร



ความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลคลองใหญ่ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลคลองใหญ่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอตะโหมด จังหวัดพัทลุง ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

เทศบาลตำบลคลองใหญ่ มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลคลองใหญ่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

- ๑) เพื่อให้เทศบาลตำบลคลองใหญ่มีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.ท. กำหนด
- ๒) เพื่อให้เทศบาลตำบลคลองใหญ่ มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีกรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด
- ๓) เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริษัทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
- ๔) เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง มีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- ๕) เพื่อให้เทศบาลตำบลคลองใหญ่ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลคลองใหญ่ มีขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ตามเหตุผลและความจำเป็นของเทศบาลตำบลคลองใหญ่ โดยคณะกรรมการการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลคลองใหญ่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ พิจารณาเห็นสมควรให้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลคลองใหญ่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- ๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนา พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
- ๒) ให้บุคลากรของเทศบาลตำบลคลองใหญ่ ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่มีผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่



๒.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๒.๓ หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร

๒.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้เทศบาลเทศบาลตำบลคลองใหญ่ เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ ๑) การปฐมนิเทศ ๒) การฝึกอบรม ๓) การศึกษาหรือดูงาน ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้เทศบาลตำบลคลองใหญ่จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้เทศบาลเทศบาลตำบลคลองใหญ่กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีถัดไป



ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลคลองใหญ่ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๗ (๒) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๕๐ (๒) มาตรา ๕๑ (๘) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖)
- (๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)
- (๓) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)
- (๔) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)
- (๕) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑ (๑) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖)
- (๖) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑ (๗) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖)

(๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ / มาตรา ๕๐ (๖) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖)
- (๒) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ / มาตรา ๕๐ (๖) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖)
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)
- (๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐ (๔) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖)
- (๕) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์ รักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๕๑ (๖) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖)



- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๕๐ (๗) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖)
- (๗) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)
- (๘) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

(๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๕๐ (๑) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ / มาตรา ๑๖ (๓๐) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)
- (๒) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงพยาบาล และสาธารณสุขสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)
- (๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)
- (๔) ให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐ (๕) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖)

(๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖)
- (๒) การจัดให้มีและควบคุมตลาด (มาตรา ๕๐ (๓) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖) / มาตรา ๑๖ (๓) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)
- (๓) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)
- (๔) การพาณิชยกรรม และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ / มาตรา ๕๑ (๙) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖)
- (๕) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)



**(๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)
- (๒) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินเท้า และที่สาธารณะ ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง รวมทั้ง การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๕๐ (๓) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ / มาตรา ๑๖ (๑๗) (๑๘) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)
- (๓) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)
- (๔) การควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

**(๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ ที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐ (๘) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ / มาตรา ๑๖ (๑๑) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมกีฬา มาตรา ๑๖(๑๔)
- (๕) การบำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๑๖(๑๑)

**(๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล สามารถจะแก้ไขปัญหาของ เทศบาลตำบลคลองใหญ่ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขต



พื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาลตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาล ตำบลเป็นสำคัญ

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลคลองใหญ่จะดำเนินการ

เทศบาลตำบลคลองใหญ่ วิเคราะห์แล้วเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. รักษาความสงบเรียบร้อยและประชาชน
๒. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ
๓. การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
๔. การพัฒนา และส่งเสริมอาชีพ
๕. การจัดการศึกษา
๖. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๘. การควบคุมอาคาร
๙. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๐. การบริหารงานทั่วไป
๑๑. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๑๒. การส่งเสริมกีฬา
๑๓. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๑๔. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๑๕. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๖. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจรอง

๑. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๒. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
๓. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๔. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
๕. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๖. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๗. การส่งเสริมการท่องเที่ยว การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

เทศบาลตำบลคลองใหญ่ ได้สำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและเทศบาลตำบลคลองใหญ่ ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ควรคำนึงถึงกรอบภารกิจหลักที่เทศบาลกำหนดเป็นสำคัญ เรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากร ดังนี้



(๑) ความต้องการด้านทักษะ

- ๑) ทักษะการบริหารโครงการ
- ๒) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- ๓) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ๔) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

(๒) ความต้องการด้านความรู้

- ๑) ความรู้เรื่องกฎหมาย
- ๒) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๓) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๔) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ
- ๕) ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ
พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๕

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

- ๑) งานสาธารณสุขุ การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- ๒) งานจัดทำงบประมาณ
- ๓) งานช่าง
- ๔) งานธุรการ งานสารบรรณ

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

เทศบาลตำบลคลองใหญ่ ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้เทศบาลตำบลคลองใหญ่ วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อ เทศบาลตำบลคลองใหญ่ อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร เรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้

(๑) จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในเทศบาลตำบลคลองใหญ่ ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใด ที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนการพัฒนางานพนักงานเทศบาลได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเทศบาลตำบลคลองใหญ่ ดังนี้

- ๑) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน
- ๒) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- ๓) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว
- ๔) เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง และพร้อมที่จะรับการพัฒนา
- ๕) ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในเทศบาลตำบลคลองใหญ่ ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนางานพนักงานเทศบาลได้ และขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลคลองใหญ่ ดังนี้



- ๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
- ๒) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๓) เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง
- ๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่
- ๕) ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน
- ๖) ภาระงานของแต่ละฝ่ายไม่ชัดเจน
- ๗) การมอบภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร
- ๘) การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมทุกระดับ
- ๙) เทศบาลให้การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรไม่มากพอ

(๓) โอกาส (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกเทศบาลตำบลคลองใหญ่ ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลได้และเทศบาลตำบลคลองใหญ่ สามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง

- ๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- ๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

การปฏิบัติงานอยู่เสมอ

- ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

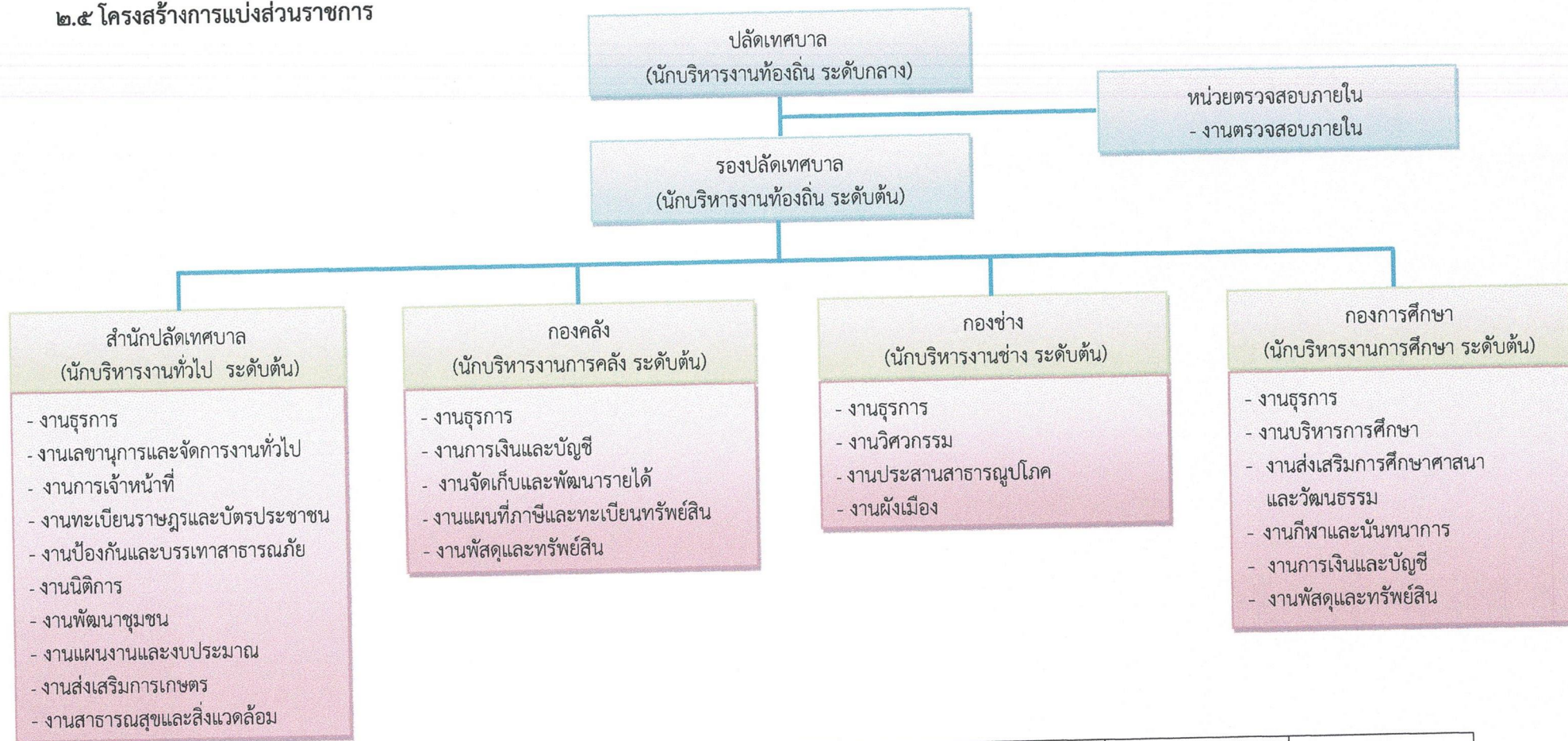
(๔) อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกเทศบาลตำบลคลองใหญ่ ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามของเทศบาลตำบลคลองใหญ่ ดังนี้

- ๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐบาลให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ
- ๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- ๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- ๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้

ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ



๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ



สำนัก/กอง	ปลัด/รองปลัด	หน่วยตรวจสอบภายใน	สำนักปลัดเทศบาล	กองคลัง	กองช่าง	กองการศึกษา	รวม
มีนครอง	๒	๑	๑๗	๙	๑๔	๑๙	๖๒
ว่าง	๐	๐	๑	๑	๑	๔	๗
รวม	๒	๑	๑๘	๑๐	๑๕	๒๓	๖๙



๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลคลองใหญ่

เทศบาลตำบลคลองใหญ่ วิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังของเทศบาลที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ซึ่งจะช่วยทำให้เทศบาลตำบลคลองใหญ่วิเคราะห์อัตรากำลังของเทศบาลที่มีผลต่อเทศบาลตำบลคลองใหญ่ กรอบอัตรากำลังของเทศบาล การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร สายงานของพนักงานเทศบาล โครงสร้างอายุพนักงานเทศบาล จำแนกตามประเภทตำแหน่ง การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		เดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ของเทศบาลตำบลคลองใหญ่ ทต.คลองใหญ่ อ.ตะโหมด จ.พัทลุง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง								
ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
กองการศึกษา								
ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอดำเนินการ
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองใหญ่								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลคลองใหญ่								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโหล๊ะบ้า								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖๔	๖๙	๖๙	๖๙	+๕	-	-	



๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

เทศบาลตำบลคลองใหญ่ วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัด ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้เทศบาลวิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรของเทศบาลที่มีผลต่อเทศบาลตำบลคลองใหญ่ ดังนี้

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
พนักงานเทศบาล	-	๑	๑	๑๗	๔	-	๒๓
พนักงานครูเทศบาล				๗	๑	-	๘
พนักงานจ้าง	๒	๘	๕	๑๖	-	-	๓๑
รวม	๒	๙	๖	๓๙	๖	-	๖๒
คิดเป็นร้อยละ	๓.๒๒	๑๔.๕๑	๙.๖๘	๖๒.๙๑	๙.๖๘	-	๑๐๐.๐๐

๒.๘ สายงานของพนักงานเทศบาลตำบลคลองใหญ่

เทศบาลตำบลคลองใหญ่ วิเคราะห์สายงานของพนักงานเทศบาลตำบลคลองใหญ่ ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณของเทศบาลด้วย ดังนี้

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานการศึกษา	๑) นักจัดการงานทั่วไป ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔) นิติกร ๕) นักพัฒนาชุมชน ๖) นักวิชาการเงินและบัญชี ๗) วิศวกรโยธา ๘) นักวิชาการศึกษา ๙) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๓) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๔) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๕) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๖) เจ้าพนักงานพัสดุ ๗) นายช่างโยธา ๘) เจ้าพนักงานประปา

๒.๙ โครงสร้างอายุพนักงานเทศบาล จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

เทศบาลตำบลคลองใหญ่ วิเคราะห์โครงสร้างอายุพนักงานเทศบาล จำแนกตามประเภทตำแหน่งของเทศบาลตำบลคลองใหญ่ ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยในเทศบาลตำบลคลองใหญ่ และช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในองค์กร โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลคลองใหญ่เพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนี้



ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๒	๕๓.๕๐
อำนาจการท้องถิ่น	-	-	-	-	๑	๒	๑	-	๔	๔๗.๕๐
วิชาการ	-	-	-	๑	๔	๑	-	-	๖	๔๒.๖๗
ทั่วไป	-	๑	๓	๒	๓	๑	๑	-	๑๑	๓๙.๖๔
พนักงานครูเทศบาล	-	-	-	-	๒	๓	๓	-	๘	๔๗.๗๕
พนักงานจ้าง	-	๔	๓	๔	๘	๕	๖	๑	๓๑	๔๑.๘๗
รวม	-	๕	๖	๗	๑๘	๑๒	๑๒	๒	๖๒	๔๕.๔๙
คิดเป็นร้อยละ	-	๘.๐๗	๙.๖๘	๑๑.๒๙	๒๙.๐๓	๑๙.๓๕	๑๙.๓๕	๓.๒๓	๑๐๐	

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

เทศบาลตำบลคลองใหญ่ ได้วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ของเทศบาล ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากร ปรากฏว่าเทศบาลตำบลคลองใหญ่ไม่มีพนักงานเทศบาล และพนักงานครูเทศบาลที่จะเกษียณอายุในระยะเวลา ๓ ปี



ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลคลองใหญ่ ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกกระดับ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

เทศบาลตำบลคลองใหญ่ กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลคลองใหญ่ จำนวน ๖๒ ราย ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาล ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลคลองใหญ่ ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลและพนักงานครูเทศบาล

เทศบาลตำบลคลองใหญ่ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลและพนักงานครูเทศบาล ดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลและพนักงานครูเทศบาล แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลและพนักงานครูเทศบาล ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานเทศบาลและพนักงานครูเทศบาลทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ และกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของพนักงานเทศบาลและพนักงานครูเทศบาล แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้าง และหน้าที่ของข้าราชการในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานครูเทศบาลให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับพนักงานเทศบาลและพนักงานครูเทศบาลทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ



(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับพนักงานเทศบาลและพนักงานครูเทศบาล พัฒนาทักษะ และองค์ความรู้ในการบริหารงานของเทศบาล การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษাজริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองใหญ่

เทศบาลตำบลคลองใหญ่ กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลไว้ ดังต่อไปนี้

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับพนักงานเทศบาลและพนักงานครูเทศบาลแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองใหญ่ ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ที่เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในเทศบาลตำบลคลองใหญ่มีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.พ. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กร หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงานทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กร เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน



(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่เน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรมการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ ประสบการณ์ ทักษะในการแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนา มาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนานี้ๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กร เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาวโดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการ โดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมาใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงานสับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาองค์ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงานแม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลวิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหา และกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงานและให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร



๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองใหญ่

เทศบาลตำบลคลองใหญ่ กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กร ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการโดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของพนักงานเทศบาลหรือพนักงานครูเทศบาล แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้าง และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษย์สัมพันธ์ การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการงานด้านช่าง

(๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข



๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลคลองใหญ่ ได้ประกาศมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลคลองใหญ่ จังหวัดพัทลุง พ.ศ. ๒๕๕๙ เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด เช่น พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
 ๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
 ๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
 ๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
 ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
 ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



๓.๖ การพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานครูเทศบาลตามหลักสูตรสายงาน

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นายสฤติย์ เควี้งดำ	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	ร.บ.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๗ ปี ๑ เดือน	-	-	-	-	
๒	นางนุชรี นมรักษ์	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	ร.บ.ม. (การจัดการ)	๑๑ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	-	-	-	
	สำนักปลัดเทศบาล									
๓	นายอภิรักษ์ รบบานา	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	ร.บ.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๑๐ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	-	-	-	
๔	นางวรรณิ์ สำนาว	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	ศศ.บ. (การพัฒนาชุมชน)	๒ ปี ๑๐ เดือน	-	-	+๑	-	
๕	นางเนธิชญาณ์ รุ่งเรือง	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๘ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรบุคลากร	-	-	-	
๖	นางสาวรัตนา บุญศรี	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	บธ.บ. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)	๓ ปี ๖ เดือน	-	+๑	-	-	
๗	นางสาวกุลฤดี ศรีสงคราม	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	วท.บ. (การจัดการสิ่งแวดล้อมอุตสาหกรรม)	๒ ปี - เดือน	-	-	-	-	
๘	นางชื่นกมล ชุมวรฐายี	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	บธ.บ. (การบริหารธุรกิจ)	๓ ปี ๒ เดือน	-	-	-	-	
๙	นางสาวสิริกัญญา ทองรักษ์	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชก.	วท.บ. (สาธารณสุขศาสตร์)	๑ ปี ๑ เดือน	-	-	-	+๑	



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ของเทศบาลตำบลคลองใหญ่ ทต.คลองใหญ่ อ.ตะโพนหาด จ.พัทลุง

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	สำนักปลัดเทศบาล (ต่อ)									
๑๐	จำสืบเอกชินดนัย ด้วงคง	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	ปวช. (เครื่องกล)	๑๐ เดือน	-	-	-	-	
	กองคลัง									
๑๑	นางธัญชนก แดงช่วง	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๘ ปี - เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานคลังระดับต้น	-	-	-	
๑๒	นางวรรณัน ชนะสิทธิ์	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๑๑ ปี ๑๑ เดือน	-	-	-	-	
๑๓	นางสาวรัชชัญ มากเกื้อหนุน	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๗ ปี ๑ เดือน	-	-	-	-	
๑๔	นางสาวศิริรัตน์ ด้วงทับ	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	บธ.บ. (การบัญชี)	๗ ปี ๒ เดือน	-	-	-	-	
๑๕	นางสาวภรณ์จิตรา เกถวลิล	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	บธ.บ. (การตลาด)	๑ ปี ๓ เดือน	-	+๑	-	-	
	กองช่าง									
๑๖	นายนรินทร์ ไชยแก้ว	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	บธ.บ. (การจัดการงานก่อสร้าง)	๑ ปี ๗ เดือน	-	+๑	-	-	
๑๗	นายวัชรินทร์ รินชะ	นายช่างโยธา	ชง.	วท.บ. (การจัดการงานช่างและผังเมือง)	๘ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรนายช่างโยธา	-	-	-	
๑๘	นายธราธิป แก้วมา	นายช่างโยธา	ชง.	ทล.บ. (การผังเมือง)	๔ ปี ๑๑ เดือน	หลักสูตรนายช่างโยธา	-	-	-	



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ของเทศบาลตำบลคลองใหญ่ ทต.คลองใหญ่ อ.ตะโหมด จ.พัทลุง

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองช่าง (ต่อ)									
๑๙	นายสรารุช ชูแสง	เจ้าพนักงานประปา	ชง.	ปวส. (ช่างยนต์)	๘ ปี ๒ เดือน	-	-	-		
	กองการศึกษา									
๒๐	นายเอกชัย ชนะสิทธิ์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๑๐ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงาน การศึกษา ระดับต้น	-	-	-	
๒๑	นางสาวอรสา แยกพงศ์	นักวิชาการศึกษา	ชก.	วศ.บ. (วิศวกรรมพอลิเมอร์)	๙ ปี - เดือน	-	-	-		
๒๒	นางสาวชฎาสิริ สมมาตร	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	บธ.บ. (การจัดการโลจิสติกส์)	๓ ปี ๒ เดือน	-	-	+๑		
	ศพด.บ้านคลองใหญ่									
๒๓	นางสาววรรณ หวังสัน	ครู	คศ.๒	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๕ ปี ๑๑ เดือน	-	-	-		
๒๔	นางสาวเสาวลี สังข์แก้ว	ครู	คศ.๒	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๕ ปี ๑๑ เดือน	-	-	-		
	ศพด.เทศบาลตำบลคลองใหญ่									
๒๕	นางอัสมา ขำละออง	ครู	คศ.๒	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๓ ปี ๕ เดือน	-	-	-		
๒๖	นางศศลักษณ์ คำเม็ง	ครู	คศ.๒	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๙ ปี ๒ เดือน	-	-	-		



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ของเทศบาลตำบลคลองใหญ่ ทต.คลองใหญ่ อ.ตะโหมด จ.พัทลุง

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองการศึกษา (ต่อ)									
	สพด.เทศบาลตำบลคลองใหญ่ (ต่อ)									
๒๗	นางศิริยากร คงทอง	ครู	คศ.๒	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๖ ปี ๙ เดือน	-	-	-	-	
	สพด.บ้านโหล๊ะบัว									
๒๘	นางสาวกรกช แก้วทนต์	ครู	คศ.๒	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๓ ปี ๕ เดือน	-	-	-	-	
๒๙	นายดิเรก หิมะเขียว	ครู	คศ.๒	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๒ ปี ๕ เดือน	-	-	-	-	
๓๐	นางซารานี แผละปานแก้ว	ครู	คศ.๒	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๔ ปี ๑๑ เดือน	-	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน									
๓๑	นางปราณี แผละแอ	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	บธ.บ. (การบัญชี)	๑ ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	-	



ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา

การพัฒนาศึกษาของเทศบาลตำบลคลองใหญ่ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์ การพัฒนาศึกษาเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

เทศบาลตำบลคลองใหญ่ มีวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลคลองใหญ่ คือ
“พัฒนาศึกษาไปสู่ความเป็นมาตรฐาน เพื่อองค์กรแห่งความเป็นเลิศ ตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

เทศบาลตำบลคลองใหญ่ มีพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาศึกษา และบรรลุวัตถุประสงค์ของเทศบาลตำบลคลองใหญ่ ดังนี้

- ๑) พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ทุกระดับให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่ดี ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วมองค์กรที่ดี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาศึกษาของเทศบาลตำบลคลองใหญ่ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาศึกษาของเทศบาลตำบลคลองใหญ่ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์กร

๔.๓ ค่านิยม

เทศบาลตำบลคลองใหญ่ มีค่านิยมขององค์กร เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร คือ

“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

๔.๔ เป้าประสงค์

เทศบาลตำบลคลองใหญ่ กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาศึกษา ๓ ปี เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ดังนี้

- ๑) บุคลากรของเทศบาลตำบลคลองใหญ่มีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศบาล
- ๒) เทศบาลตำบลคลองใหญ่มีการวางแผนพัฒนาศึกษา การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานเทศบาล และพนักงานครูเทศบาล



- ๓) บุคลากรของเทศบาลตำบลคลองใหญ่มีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรของเทศบาลตำบลคลองใหญ่มีความผูกพันกับองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน
- ๕) บุคลากรของเทศบาลตำบลคลองใหญ่มีบุคลิกภาพที่ดี และสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ
- ๖) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองใหญ่ให้มีคุณภาพชีวิตและมีความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลคลองใหญ่มีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลคลองใหญ่ เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดีและมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๒	๓	๑	๒๕,๘๐๐	๓๘,๗๐๐	๑๒,๙๐๐	๑)การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของพนักงานเทศบาล ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานช่าง หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของเทศบาล (ร้อยละ ๑๐๐)	๓	๒	๑	๑๐๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑)การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๓) โครงการพัฒนาผู้ดูแลเด็ก	ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาครบตามเกณฑ์มาตรฐาน(ร้อยละ ๑๐๐)	๑๔	๑๔	๑๔	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑)การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	ทต.คลองใหญ่



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และ เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๔) โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการบริหารจัดการและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมการฝึกอบรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๖๑	๖๓	๖๓	-	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๑)การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	ทต.คลองใหญ่
	๕) โครงการฝึกอบรมและสัมมนาสำหรับบุคลากร ทต.คลองใหญ่ตามหลักสูตรต่างๆ ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และโครงการที่ดำเนินการร่วมกับสถาบัน องค์กรต่างๆ เพื่อพัฒนาความรู้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๓๑	๓๕	๓๕	๖๕๐,๐๐๐	๗๐๐,๐๐๐	๗๐๐,๐๐๐	๑)การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น/กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น /สถาบัน องค์กรต่างๆ
รวม			๑๑๑	๑๑๗	๑๑๘	๘๒๕,๘๐๐	๑,๑๔๘,๗๐๐	๑,๑๑๒,๙๐๐		



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลเพื่อพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการระบบบัญชีคอมพิวเตอร์	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒	๒	๒	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๒	๒	๒	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๓) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะทางด้านคอมพิวเตอร์	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔	๔	๔	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๔) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๑	๑	๑	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
รวม			๖	๖	๖	๑๓๐,๐๐๐	๑๓๐,๐๐๐	๑๓๐,๐๐๐		



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และสร้างค่านิยมความเป็นพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างที่ดี

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติ การเป็นข้าราชการ และพนักงานจ้างที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างวินัย คุณธรรม และจริยธรรมในการทำงาน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๘๐)	๖๑	๖๑	๖๑	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม	ทต.คลองใหญ่
	๒) โครงการการอบรมวินัยและการดำเนินการทางวินัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๘๐)	๖๑	๖๑	๖๑	-	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม	ทต.คลองใหญ่
	๓) โครงการห้วปีนโตเข้าวัดพัฒนาจิต	ร้อยละของบุคลากรที่นับถือศาสนาพุทธและเข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๘๐)	๒๕	๒๕	๒๕	-	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	ทต.คลองใหญ่
รวม			๑๔๗	๑๔๗	๑๔๗	๑๘๐,๐๐๐	๒๓๐,๐๐๐	๒๓๐,๐๐๐		



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดีและมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร	๑) โครงการกิจกรรม ๕ ส.	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๑๐๐)	๖๑	๖๑	๖๑	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ ๒) การเรียนรู้ด้วยตนเอง	ทต.คลองใหญ่
	๒) โครงการกีฬาสี่สานสัมพันธ์ภายใน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๑๐๐)	๖๑	๖๑	๖๑	-	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ ๒) การเรียนรู้ด้วยตนเอง	ทต.คลองใหญ่
	๓) โครงการกีฬาท้องถิ่นสัมพันธ์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๑๐๐)	๖๑	๖๑	๖๑	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ ๒) การเรียนรู้ด้วยตนเอง	ทต.คลองใหญ่
	๔) โครงการ Big Cleaning Day	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๑๐๐)	๖๑	๖๑	๖๑	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ ๒) การเรียนรู้ด้วยตนเอง	ทต.คลองใหญ่
	๕) โครงการกีฬาประเพณีตำบลคลองใหญ่	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๑๐๐)	๖๑	๖๑	๖๑	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ ๒) การเรียนรู้ด้วยตนเอง	ทต.คลองใหญ่
	๖) โครงการกิจกรรมวันเข้าพรรษา	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๑๐๐)	๖๑	๖๑	๖๑	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ ๒) การเรียนรู้ด้วยตนเอง	ทต.คลองใหญ่



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ของเทศบาลตำบลคลองใหญ่ ทต.คลองใหญ่ อ.ตะโหมด จ.พัทลุง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดีและมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	๗) โครงการประเพณีรตน้ำขอพรผู้สูงอายุ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๑๐๐)	๖๑	๖๑	๖๑	๗๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ ๒) การเรียนรู้ด้วยตนเอง	ทต.คลองใหญ่
	๘) โครงการวันลอยกระทง	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๑๐๐)	๖๑	๖๑	๖๑	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ ๒) การเรียนรู้ด้วยตนเอง	ทต.คลองใหญ่
รวม			๔๘๘	๔๘๘	๔๘๘	๕๖๕,๐๐๐	๕๖๕,๐๐๐	๕๖๕,๐๐๐		



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ของเทศบาลตำบลคลองใหญ่ ทต.คลองใหญ่ อ.ตะโหมด จ.พัทลุง

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรทุกระดับเพื่อ ก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๔	๕	๕	๘๒๕,๘๐๐	๑,๑๔๘,๗๐๐	๑,๑๑๒,๙๐๐	
๒	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล	๔	๔	๔	๑๓๐,๐๐๐	๑๓๐,๐๐๐	๑๓๐,๐๐๐	
๓	การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และสร้างค่านิยมความเป็นพนักงาน เทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างที่ดี	๒	๓	๓	๑๘๐,๐๐๐	๒๓๐,๐๐๐	๒๓๐,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดีและมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน ร่วมกับผู้อื่น	๗	๘	๘	๕๖๕,๐๐๐	๕๙๕,๐๐๐	๕๙๕,๐๐๐	
รวม		๑๗	๑๗	๑๗	๑,๗๐๐,๘๐๐	๒,๑๐๓,๗๐๐	๒,๐๖๗,๙๐๐	



ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาล รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองใหญ่ โดยกำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลคลองใหญ่ ทราบ

เทศบาลตำบลคลองใหญ่ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------|--|
| ๑) นายกเทศมนตรี | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| ๓) รองปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| ๔) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| ๕) ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๖) ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๗) ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| ๘) นางเนธิชญาน์ รุ่งเรือง | ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ |

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรี

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน ก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงาน



๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองใหญ่ สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไขเพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการกิจกรรมตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ภาคผนวก

สรุปข้อมูลและการวิเคราะห์แบบสำรวจความต้องการการอบรม (Training need)
สำหรับบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่
สำรวจในเดือน พฤษภาคม ๒๕๖๖

วัตถุประสงค์

การจัดทำแบบสอบถามความต้องการในการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๘ เป็นการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ เพื่อนำใช้ประกอบในการจัดทำแผนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ๓ ปีให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลคลองใหญ่มากที่สุด

เทศบาลตำบลคลองใหญ่ จัดส่งแบบสำรวจความต้องการการอบรม (Training Need) ให้แก่ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง งานการเจ้าหน้าที่ จำนวน ๖๑ ฉบับ และงานการเจ้าหน้าที่ได้รับข้อมูลตอบกลับคืนจำนวน ๕๗ ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๔๕ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด

จากข้อมูลที่รวบรวมได้ในวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ พบข้อมูลดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง และอายุงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็น

สายงานบริหารและอำนวยการ ร้อยละ ๙.๖๘ (๖ คน)

เพศชาย ๔ คน

เพศหญิง ๒ คน

สายงานผู้ปฏิบัติ ร้อยละ ๔๐.๓๒ (๒๕ คน)

เพศชาย ๕ คน

เพศหญิง ๒๐ คน

และพนักงานจ้าง ร้อยละ ๕๐.๐๐ (๓๑ คน)

เพศชาย ๑๐ คน

เพศหญิง ๑๘ คน

ช่วงอายุ ๑๘-๒๔ ปี จำนวน - คน

ช่วงอายุ ๒๕-๒๙ ปี จำนวน ๕ คน

ช่วงอายุ ๓๐-๓๔ ปี จำนวน ๖ คน

ช่วงอายุ ๓๕-๓๙ ปี จำนวน ๗ คน

ช่วงอายุ ๔๐-๔๔ ปี จำนวน ๑๘ คน

ช่วงอายุ ๔๕-๔๙ ปี จำนวน ๑๒ คน

ช่วงอายุ ๕๐-๕๔ ปี จำนวน ๑๒ คน

ช่วงอายุ มากกว่า ๕๔ ปี จำนวน ๒ คน

ส่วนที่ ๒ รายละเอียดของความต้องการการอบรม

เมื่อจำแนกข้อมูลประเภทบุคลากรออกเป็น ๓ กลุ่มข้างต้น และวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการการอบรมจำแนกรายกลุ่ม โดยอิงลำดับความต้องการอบรมตามเงื่อนไขของแบบสำรวจ พบข้อมูลความต้องการอบรมของกลุ่มบุคลากรประเภทต่างๆ ดังนี้

/๑.สายงานผู้...

๑. สายงานผู้บริหาร

ข้อมูลพื้นฐานบุคลากรผู้บริหารพบว่า โดยมีความต้องการอบรมในด้านต่างๆ ดังนี้ แสดงผลการเลือกเรียงตามหัวข้อการอบรมดังนี้

หัวข้อ	จำนวน คนที่เลือก	คิดเป็น ร้อยละ
๑. ด้านการบริหาร	๖	๑๐๐
๒. การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ	๒	๓๓.๓๓
๓. การสื่อสาร/เทคโนโลยีสารสนเทศ	๔	๖๖.๖๖
๔. การทำงานร่วมกับผู้อื่น/การทำงานเป็นทีม/มนุษยสัมพันธ์ใน การทำงาน	-	-
๕. การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์	-	-
๗. การให้บริการ	-	-
๘. ภาษาอังกฤษ	๓	๕๐.๐๐
๙. ทักษะตามมาตรฐานตามสายงาน	๖	๑๐๐
๑๐. อื่นๆ (ระบุหัวข้อ) -เทคนิคการพูดโน้มน้าวใจ	๔	๖๖.๖๖

๒. สายงานผู้ปฏิบัติ

ข้อมูลพื้นฐานบุคลากรผู้บริหารพบว่า โดยมีความต้องการอบรมในด้านต่างๆ ดังนี้ แสดงผลการเลือกเรียงตามหัวข้อการอบรมดังนี้

หัวข้อ	จำนวน คนที่เลือก	คิดเป็น ร้อยละ
๑. ด้านการบริหาร	-	-
๒. การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ	๑๓	๕๒
๓. การสื่อสาร/เทคโนโลยีสารสนเทศ	๒๕	๑๐๐
๔. การทำงานร่วมกับผู้อื่น/การทำงานเป็นทีม/มนุษยสัมพันธ์ใน การทำงาน	๑๖	๖๔
๕. การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์	๑๐	๔๐
๗. การให้บริการ	-	-
๘. ภาษาอังกฤษ	๕	๒๐
๙. ทักษะตามมาตรฐานตามสายงาน	๒๕	๑๐๐
๑๐. อื่นๆ (ระบุหัวข้อ) -การประกันคุณภาพ	๑	๔

๓. พนักงานจ้าง

ข้อมูลพื้นฐานบุคลากรผู้บริหารพบว่า โดยมีความต้องการอบรมในด้านต่างๆ ดังนี้ แสดงผลการเลือกเรียงตามหัวข้อการอบรมดังนี้

หัวข้อ	จำนวน คนที่เลือก	คิดเป็น ร้อยละ
๑. ด้านการบริหาร	-	-
๒. การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ	๗	๒๒.๕๘
๓. การสื่อสาร/เทคโนโลยีสารสนเทศ	๓๑	๑๐๐
๔. การทำงานร่วมกับผู้อื่น/การทำงานเป็นทีม/มนุษยสัมพันธ์ใน การทำงาน	๒๕	๘๐.๖๕
๕. การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์	๑๑	๓๕.๔๘
๗. การให้บริการ	-	-
๘. ภาษาอังกฤษ	๙	๒๙.๐๓
๙. ทักษะตามมาตรฐานตามสายงาน	๑๑	๓๕.๔๘
๑๐. อื่นๆ (ระบุหัวข้อ)	-	-

*** ช่วงเวลาที่บุคลากรของเทศบาลตำบลคลองใหญ่สะดวกที่จะเข้ารับการอบรมมากที่สุด เรียงตามลำดับ คือ

เมษายน - พฤษภาคม	จำนวน ๒๗ คน	คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๕๕
มิถุนายน - กรกฎาคม	จำนวน ๑๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๙๗
สิงหาคม - ตุลาคม	จำนวน ๑๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๓๕
พฤศจิกายน - ธันวาคม	จำนวน ๑๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๑๓

*** ความคาดหวังหลังจากฝึกอบรม

๑. สามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาพัฒนาและประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน
๒. พัฒนาองค์ความรู้และทักษะในการทำงาน
๓. ได้รับความรู้ใหม่
๔. ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานมากขึ้น
๕. นำความรู้ที่ได้มาพัฒนาองค์กร

*** ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

- ควรส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ เพื่อนำมาปรับใช้กับงานหน้าที่ความรับผิดชอบ

*** สำหรับข้อเสนอเกี่ยวกับการอบรมที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะมานั้น พบว่ามีการเสนอหัวข้อหรือประเด็นที่ควรจัดอบรม ดังนี้

/ความรู้เกี่ยว...

ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคล

- การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพความสามารถทางร่างกายและจิตใจเพื่อเป็นพื้นฐานในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น การผ่อนคลายความเครียด โยคะ
- การอยู่ว่างๆ กับตนเองเพื่อเรียนรู้ตนเอง
- ทำอย่างไรให้คนในองค์กรรับผิดชอบต่อหน้าที่ตนเอง ทำงานเต็มประสิทธิภาพ เพื่อการทำงานแบบขอไปที ไม่มีการวางแผนก่อนล่วงหน้า

ทั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามยังได้ให้ข้อเสนอแนะบางประการ ดังนี้

- ปัจจุบันโดยเฉพาะสำนักงาน ขาดขวัญกำลังใจ ขาดการครองสติในบุคลิกภาพ
- พวกเราทำงานเยอะเกินไปจนลืมนึกอยู่กับตัวเองให้มาก การอบรมตามข้อเสนอ (เรื่อง “การอยู่ว่างๆ กับตนเองเพื่อเรียนรู้ตนเอง”) จะเป็นประโยชน์อย่างมาก

.....



คำสั่งเทศบาลตำบลคลองใหญ่

ที่ ๐๗๓/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวเร่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร เพื่อให้ส่วนราชการมีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของพนักงานในองค์กร ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๓๐๐ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลคลองใหญ่	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลคลองใหญ่	กรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
๔. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๘. นางเนธิชญา รุ่งเรือง	ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล เลขานุการ

ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งพิจารณากำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ที่ ก.ท.กำหนด ซึ่งจะต้องคำนึงถึงการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายสงบ หนึ่งมา)

นายกเทศมนตรีตำบลคลองใหญ่

ระเบียบวาระการประชุมของคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘
ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๖

วันที่ ๑๑ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๕.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลคลองใหญ่

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อทราบ

- ๓.๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล
- ๓.๒ การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องเพื่อพิจารณา

- ๔.๑ การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาล
- ๔.๒ การพิจารณาร่างแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่น ๆ

.....
.....

รายงานการประชุมของคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๖

วันที่ ๑๑ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๕.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลคลองใหญ่

ผู้มาประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายสงบ หนึ่งมา	นายกเทศบาลตำบลคลองใหญ่	สงบ หนึ่งมา	ประธานกรรมการ
๒.	นายสถิตย์ เจริญดำ	ปลัดเทศบาลตำบลคลองใหญ่	สถิตย์ เจริญดำ	กรรมการ
๓.	นางนุชรี นมรักษ์	รองปลัดเทศบาล	นุชรี นมรักษ์	กรรมการ
๔.	นายอภิรักษ์ របបานា	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	อภิรักษ์ របបานา	กรรมการ
๕.	นางธัญชนก แดงช่วง	ผู้อำนวยการกองคลัง	ธัญชนก แดงช่วง	กรรมการ
๖.	นายนรินทร์ ไชยแก้ว	ผู้อำนวยการกองช่าง	นรินทร์ ไชยแก้ว	กรรมการ
๗.	นายเอกชัย ชนะสิทธิ์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	เอกชัย ชนะสิทธิ์	กรรมการ
๘.	นางเนธิชญาณ์ รุ่งเรือง	นักทรัพยากรบุคคล	เนธิชญาณ์ รุ่งเรือง	เลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

ไม่มี

เริ่มประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.

นายสงบ หนึ่งมา ประธานกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กล่าวเปิดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยให้ที่ประชุมดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน - ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานประชุมครั้งที่แล้ว

ประธาน - ไม่มี

/ระเบียบวาระ...

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อทราบ

ประธาน

๓.๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล
มอบลเลขานุการฯ ชี้แจง

เลขานุการ

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลคลองใหญ่ ที่ ๐๒๗/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนา
(นักทรัพยากรบุคคล) พนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๖
ประกอบด้วย

- | | | |
|-------------------------|--------------------------|--------------------|
| ๑. นายสงบ หนึ่งมา | นายกเทศมนตรีตำบลคลองใหญ่ | เป็น ประธานกรรมการ |
| ๒. นายสถิต เกร็งดำ | ปลัดเทศบาล | เป็น กรรมการ |
| ๓. นางนุชรี นมรัักษ์ | รองปลัดเทศบาล | เป็น กรรมการ |
| ๓. นายอภิรักษ์ รบบานา | หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็น กรรมการ |
| ๔. นางธัญชนก แดงช่วง | ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็น กรรมการ |
| ๕. นายนรินทร์ ไชยแก้ว | ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็น กรรมการ |
| ๖. นายเอกชัย ชนะสิทธิ์ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็น กรรมการ |
| ๗. นางเนติชญา รุ่งเรือง | นักทรัพยากรบุคคล | เป็น เลขานุการ |

ซึ่งมีหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยพิจารณากำหนดตามกรอบของ
แผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ที่ ก.ท.กำหนด ซึ่งจะต้องคำนึงถึงการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ
และทัศนคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ

ที่ประชุม

รับทราบ

ประธาน

๓.๒ การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
มอบลเลขานุการฯ ชี้แจง

เลขานุการ

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ
บริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล

ข้อ ๒๘๘ ให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ เป็นพนักงานเทศบาลก่อน
มอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ
บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและ
แนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี

ข้อ ๒๙๔ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี
คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

/ข้อ ๒๙๕...

ข้อ ๒๙๕ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลและการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

ข้อ ๒๙๖ การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ผู้บังคับบัญชาอาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือมอบหมายให้ผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ โดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม ซึ่งอาจใช้วิธีการฝึกอบรมหรือวิธีการพัฒนาอื่นๆ โดยพิจารณาดำเนินการหาความจำเป็นในการพัฒนาจากการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงาน การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลหรือข้อเสนอของผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อ ๒๙๗ การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

- (๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ
- (๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง
- (๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน
- (๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย
- (๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ข้อ ๒๙๘ ให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ ก.ท. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล นั้น

ข้อ ๓๐๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย

- (๑) นายกเทศมนตรี เป็นประธานกรรมการ
- (๒) ปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ
- (๓) ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น เป็นกรรมการ
- (๔) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ

ข้อ ๓๐๑ แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

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

ข้อ ๓๐๕ วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลดำเนินการเอง หรืออาจมอบหมายสำนักงาน ก.ท. สำนักงาน ก.ท.จ. หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.ท. สำนักงาน ก.ท.จ. ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษา หรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

ข้อ ๓๐๖ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาเทศบาลต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลอย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๓๐๗ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาเทศบาลต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ที่ประชุม - รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อพิจารณา

ประธาน **๔.๑ การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลคลองใหญ่**

ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลคลองใหญ่ มีรายละเอียดการวิเคราะห์ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

/ยุทธศาสตร์...

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการ
สร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดีและมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น

**จากยุทธศาสตร์แนวทางการพัฒนาดังกล่าวจึงกำหนดแนวทางการพัฒนา ตัวชี้วัด เพื่อติดตาม
ประเมินผลการดำเนินงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้**

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัด
๑. การพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพของบุคลากรทุกระดับเพื่อ ก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๑. กำหนดหลักสูตรฝึกอบรม/ โครงการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้ ได้มาตรฐาน ๒. พัฒนาบุคลากรอย่างเข้มข้นและ ต่อเนื่องตามสายงานที่มีในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบล คลองใหญ่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๑. ระดับความสำเร็จของโครงการ/ กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพ ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาตามสายงานที่มีในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบล คลองใหญ่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
๒. การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มี ประสิทธิภาพเพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล	๑. ส่งเสริมและพัฒนาโดยการส่ง บุคลากรเข้าร่วมโครงการพัฒนา เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ใช้ระบบ คอมพิวเตอร์	๑. ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย ๒. ระดับความสำเร็จของการจัดทำ รายงานผลการฝึกอบรม
๓. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขใน องค์กร	กำหนดหลักสูตรฝึกอบรม/โครงการ พัฒนาเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล ให้กับ บุคลากรในทุกระดับ	๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้เข้ารับ การพัฒนา
๔. เสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดีและ มนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน ร่วมกับผู้อื่น	กำหนดหลักสูตรฝึกอบรม/โครงการ เกี่ยวกับการพัฒนาความสัมพันธ์ ภายในองค์กร	๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้เข้าร่วม โครงการ

/การวิเคราะห์...

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR SWOT)

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เทศบาลตำบลคลองใหญ่ได้มีการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรวบรวมข้อมูล โดยได้เชิญหัวหน้าส่วนราชการทุกหน่วยงานมาร่วมกันทำการวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยเน้นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ทั้งนี้สามารถสรุปผลจากวิเคราะห์ได้ดังนี้

(๑) **จุดแข็ง (Strengths)** เป็นการวิเคราะห์ที่ปัจจัยภายในเทศบาลตำบลคลองใหญ่ ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใด ที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเทศบาลตำบลคลองใหญ่ ดังนี้

- ๑) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน
- ๒) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- ๓) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว
- ๔) เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง และพร้อมที่จะรับการพัฒนา
- ๕) ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

(๒) **จุดอ่อน (Weaknesses)** เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในเทศบาลตำบลคลองใหญ่ ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลได้ และขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลคลองใหญ่ ดังนี้

- ๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
- ๒) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๓) เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง
- ๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่
- ๕) ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน
- ๖) ภาระงานของแต่ละฝ่ายไม่ชัดเจน
- ๗) การมอบภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร
- ๘) การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมทุกระดับ
- ๙) เทศบาลให้การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรไม่มากพอ

(๓) **โอกาส (Opportunities)** เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกเทศบาลตำบลคลองใหญ่ ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลได้และเทศบาลตำบลคลองใหญ่ สามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง

- ๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- ๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

- ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

(๔) **อุปสรรค (Threats)** เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกเทศบาลตำบลคลองใหญ่ ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามของเทศบาลตำบลคลองใหญ่ ดังนี้

- ๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ
- ๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- ๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- ๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

มติที่ประชุม เห็นชอบตามเสนอ

ประธาน **๔.๒ การพิจารณาร่างแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙**

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาลและการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR SWOT) ของเทศบาลตำบลคลองใหญ่ ซึ่งสรุปประเด็นที่ควรพัฒนาพนักงานเทศบาลดังนี้

- ๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีมาตรฐาน
- ๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง
- ๓. พัฒนาความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง ทุกระดับทุกกอง
- ๔. ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ และฝึกฝนการใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- ๕. เสริมสร้างความรัก ความผูกพันของบุคลากรในองค์กร
- ๖. มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของแต่ละคน
- ๗. แบ่งงาน และมอบหมายให้ตรงกับอำนาจหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง
- ๘. จัดสรรอัตรากำลังให้เพียงพอและเหมาะสมกับงาน

ที่ประชุม เห็นชอบ

เลขานุการ การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลคลองใหญ่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น จะต้องมีความสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายของเทศบาลตำบลคลองใหญ่ ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาพนักงานเทศบาลมีการพัฒนาทั้งองค์กรและต่อเนื่อง จึงร่างโครงการฝึกอบรม/พัฒนาพนักงานเทศบาล ให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลคลองใหญ่ พิจารณาและแก้ไขเพิ่มเติมโครงการ

/ให้เหมาะสม...

ให้เหมาะสมกับองค์กรโดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. โครงการฝึกอบรมและสัมมนาสำหรับบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ตามหลักสูตรต่างๆตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและโครงการที่ดำเนินการร่วมกับสถาบัน องค์กรต่างๆเพื่อพัฒนาความรู้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้แก่คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา และเจ้าหน้าที่ของ ทต.คลองใหญ่

๒. โครงการฝึกอบรมให้ความรู้แก่บุคลากร ทต.คลองใหญ่ เกี่ยวกับ พรบ.ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐

๓. หลักสูตรการบริหารท้องถิ่นยุคใหม่

๔. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ (e-lass) ระบบข้อมูลรายจ่าย

๕. โครงการพัฒนาผู้ดูแลเด็ก

๖. โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะทางด้านคอมพิวเตอร์

๗. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๘. โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพในการบริหารจัดการและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฯ พร้อมศึกษาดูงาน

๙. โครงการสอนเสริมภาษาอังกฤษ

๑๐. โครงการหลักสูตรปฐมนิเทศพนักงานส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่

๑๑. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “การปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง (e-GP)”

๑๒. โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างวินัยคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน

๑๓. โครงการหลักสูตรท้องถิ่นคุณธรรมตามรอยพระยุคลบาท

๑๔. โครงการฝึกอบรมวินัยและการดำเนินการทางวินัยขององค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น

๑๕. โครงการทิวปิ่นโตเข้าวัด พัฒนาจิต

๑๖. โครงการกิจกรรมทำบุญสองศาสนา

๑๗. โครงการกิจกรรม ๕ ส

๑๘. โครงการกีฬาสามัคคีสัมพันธ์ภายใน

๑๙. โครงการ big cleaning day

๒๐. โครงการวันผู้สูงอายุ (วันสงกรานต์)

๒๑. โครงการแม่เทียนพรรษา

๒๒. โครงการประเพณีรดน้ำขอพรผู้สูงอายุ

๒๓. โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควันในระดับพื้นที่

๒๔. โครงการแข่งขันกีฬาท้องถิ่นสัมพันธ์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒๕. โครงการกีฬาประเพณีตำบลคลองใหญ่

ที่ประชุม

- รับทราบ

ผู้อำนวยการกองคลัง

- ในส่วนของงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาพนักงานเทศบาลในแต่ละปีได้วางแผนไว้อย่างไรบ้างค่ะ

/เลขานุการ...

เลขานุการ - ในส่วนของงบประมาณในการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ นั้น ได้จัดสรรงบประมาณโดยตั้งจ่ายไว้ในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีของเทศบาลตามปีงบประมาณนั้นๆ และได้จัดแบ่งหลักสูตรการอบรมออกเป็นแต่ละประเภทซึ่งแต่ละประเภทจะแบ่งไปตามความถนัด ความต้องการของแต่ละบุคคลอย่างน้อยปีละหลักสูตร ต่อ ๑ คน เป็นระยะเวลา ๓ ปี ค่ะ

ประธาน - ให้คณะกรรมการร่วมกันวิเคราะห์ถึงความจำเป็นและความเหมาะสมของโครงการที่จะบรรจุไว้ในแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ และคณะกรรมการท่านใดมีความคิดเห็น หรือมีข้อเสนอแนะบ้าง ถ้าไม่มีผมขอมติที่ประชุม

มติที่ประชุม มีมติเห็นชอบกับการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลครั้งนี้

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

ประธาน - ไม่มี

เลิกประชุมเวลา ๑๖.๐๐ น.

(ลงชื่อ).....เนธิชญาณ์ รุ่งเรือง.....ผู้จัดบันทึกการประชุม
(นางเนธิชญาณ์ รุ่งเรือง)
นักทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ).....สงบ หนึ่งมา.....ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายสงบ หนึ่งมา)
นายกเทศมนตรีตำบลคลองใหญ่

