



ประกาศเทศบาลตำบลสุคริณ

เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

.....

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาสเรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ เรื่องการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๙๙ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาลนั้น เทศบาลตำบลสุคริณ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

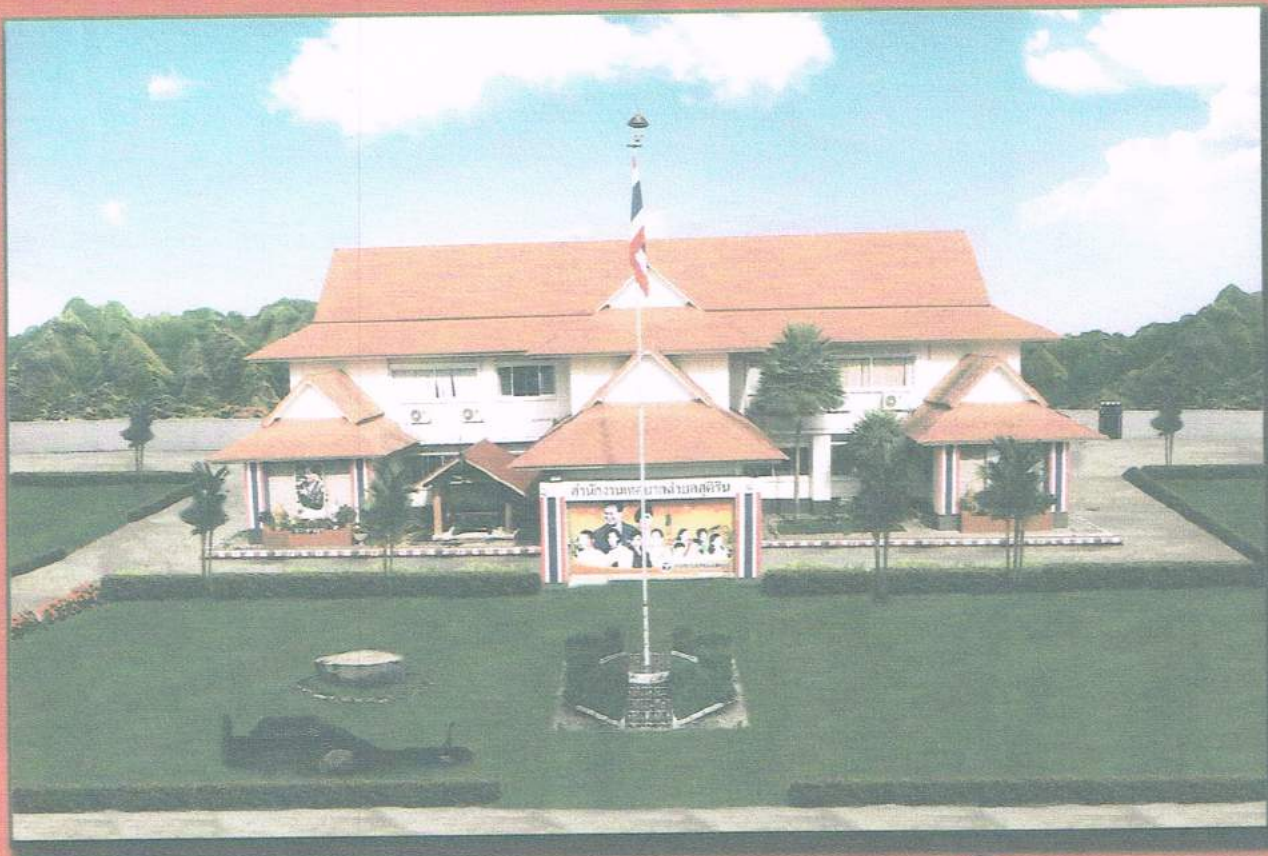
ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐

(นายสมควร เกตุแก้ว)

นายกเทศมนตรีตำบลสุคริณ



แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2561-2563



เทศบาลตำบลสุคริณ

สำนักปลัดเทศบาล
งานการเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลสุคริณ
อำเภอสุคริณ จังหวัดนราธิวาส

คำนำ

การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจสำคัญในการบริหารและพัฒนาองค์กร จึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหาร และคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร ที่ต้องมุ่งปฏิบัติในกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงาน การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยี โดยอาศัยความรู้และประสบการณ์ในการทำงานเป็นข้อมูลเบื้องต้น ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร นำมาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งเสริมสร้างความสามารถด้วยการฝึกอบรม ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและทัศนคติของบุคคล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้องค์กรพัฒนาบรรลุเป้าหมาย

เทศบาลตำบลสุคริณ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร เพิ่มความรู้ ทักษะ และประสบการณ์สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เทศบาลตำบลสุคริณ

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑: หลักการและเหตุผล	
หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๑
ข้อมูลโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	๒
พันธกิจ	๓
การวิเคราะห์บุคลากร	๓
บทที่ ๒: วัตถุประสงค์ ขอบเขต และเป้าหมายการพัฒนา	
วัตถุประสงค์การพัฒนา	๓
ขอบเขตและเป้าหมายการพัฒนา	๓
บทที่ ๓: หลักสูตรการพัฒนา	
หลักสูตร	๖
บทที่ ๔: วิธีการพัฒนาบุคลากร	
การกำหนดวิธีการกำหนดวิธีการพัฒนา	๖
ขั้นตอนการดำเนินงาน	๗
งบประมาณ	๘
แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๙
ตารางแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล	๑๐
บทที่ ๕: การติดตามและการประเมินผล	
การรายงานผล	๑๓
การแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผล	๑๓
การนำผลการประเมินมาใช้	๑๓
บทที่ ๖: สรุปผลแบบสอบถาม	
สรุปผลแบบสอบถาม	๑๔
ภาคผนวก	
-แบบสอบถามความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากรของเทศบาลตำบลสุคริณ	
-คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓	
-รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	

บทที่ ๑

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑. ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ปรับปรุงเมื่อ มีนาคม ๒๕๕๒) ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนา พนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลจะต้องกำหนดตามกรอบของแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ทั้งในส่วนของการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ และการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานอยู่แล้ว โดยกำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในทุกระดับชั้น ซึ่งอาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือมอบหมายให้ผู้มีเหมาะสมดำเนินการ โดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล หรือเป็นกลุ่ม ทั้งนี้ต้องครอบคลุมทักษะการพัฒนาทั้ง ๕ ด้านได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่างๆ เป็นต้น

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ งานฝึกอบรม งานใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ งานด้านช่าง

(๓) ด้านการบริหารได้แก่รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสาร และสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๕) ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต การพัฒนางานบริการด้วย Service Mind การฝึกอบรมคุณธรรมและจริยธรรม การส่งเสริมวินัยและจรรยาบรรณ เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๒. ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ในการกำหนดยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ดังกล่าวเพื่อใช้เป็นมาตรฐานและแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ สมรรถนะ คุณธรรมและจริยธรรม สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งเสริมสร้างให้ข้าราชการปฏิบัติงานโดยเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ และประโยชน์สุขของประชาชน เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสุคริวัน ให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลสุคริวันจึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรเทศบาลตำบลสุคริวัน ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

เทศบาลตำบลสุคริรมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลสุคริร

๑. สำนักปลัดเทศบาล แบ่งออกเป็น ๒ ฝ่าย ประกอบด้วย

๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ

- งานธุรการ
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

๑.๒ ฝ่ายปกครอง

- งานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
- งานทะเบียนราษฎร

๒. กองคลัง แบ่งออกเป็น ๑ ฝ่าย ประกอบด้วย

๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง

- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานการเงินและบัญชี

๓. กองช่าง แบ่งออกเป็น ๑ ฝ่าย ประกอบด้วย

๓.๑ ฝ่ายบริหารงานช่าง

- งานธุรการ
- งานสาธารณูปโภคและผังเมือง
- งานควบคุมอาคาร
- งานจัดสถานที่

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม แบ่งออกเป็น ๑ ฝ่าย ประกอบด้วย

๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

- งานธุรการ
- งานรักษาความสะอาด
- งานคุ้มครองผู้บริโภค
- งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม

๕. กองการศึกษา แบ่งออกเป็น ๑ ฝ่าย ประกอบด้วย

๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา

- งานธุรการ
- งานบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและกีฬา

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

บุคลากรเทศบาลตำบลสุคริณ เป็นผู้ที่มีสมรรถนะสูง เปี่ยมด้วยจริยธรรม ความเป็นสากล ทุ่มเทพลักดันให้เศรษฐกิจมั่นคง ประชาชนเข้มแข็ง การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ

พันธกิจ

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในงาน อย่างสูงสุด
๒. สร้างเสริมวัฒนธรรม และพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจของเทศบาลตำบลสุคริณ
๓. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจหลักสำคัญ

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis)

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจะต้องมีการรวบรวมและจัดทำฐานข้อมูลข่าวสารให้ครบถ้วน ทันสมัย ซึ่งได้แก่ ข้อมูลเบื้องต้นในด้านการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ สังคม ฯลฯ โดยข้อมูลแสดงแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงไป บุคลิกลักษณะของบุคลากรแต่ละคน ความต้องการ ความคาดหวัง และความต้องการของบุคลากรในองค์กร การวิเคราะห์ ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาเป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนา รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง ของบุคลากรในองค์กร ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพในปัจจุบัน โดยเป็นการตอบคำถามว่า ปัจจุบันบุคลากรในเทศบาลตำบลสุคริณ สถานภาพการพัฒนาอยู่จุดไหน สำหรับใช้ประโยชน์ในการกำหนดการวางแผนพัฒนาบุคลากรในอนาคต โดยใช้เทคนิค swot analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่จุดแข็ง Strength-s จุดอ่อน Weak-w และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส และภัยคุกคาม

บทที่ ๒

วัตถุประสงค์ ขอบเขต และเป้าหมายการพัฒนา

วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลสุคริณ ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรของเทศบาลตำบลสุคริณ
๓. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสุคริณ

ขอบเขตและเป้าหมายและตัวชี้วัดการพัฒนา

๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลตำบลสุคริณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ตามหลักและแนวทางธรรมาภิบาล ร้อยละของจำนวนพนักงานเทศบาลที่ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น
๒. ระดับความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในภาพรวมของเทศบาลอย่างน้อย ร้อยละ ๒๐
๓. ระดับความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการทำงานของเทศบาลสูงขึ้นมากกว่า ร้อยละ ๘๐ หรือน้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา ปี ๒๕๖๐ มากกว่า ร้อยละ ๘๐ และเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑๐ ในทุกๆปี

๔. ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการที่โปร่งใส และเป็นธรรมของเทศบาลเพิ่มสูงขึ้น มากกว่า ร้อยละ ๘๕ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

๕. ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ที่เข้าใจและประยุกต์หลักคุณธรรมจริยธรรม ธรรมภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการมากกว่า ร้อยละ ๖๐ ของจำนวนประชากรที่สุ่มทดสอบ

๖. ระดับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อความเป็นธรรมในการบริหารงานเพิ่มสูงขึ้น มากกว่า ร้อยละ ๖๐ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลสุคริณ ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงานทุกคน

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลสุคริณ ที่ได้เข้ารับการพัฒนา ได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน-ภายนอก ของเทศบาลตำบลสุคริณ

จุดแข็ง

ลำดับ	ประเด็น
๑	บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน
๒	บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ
๓	เทศบาลจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
๔	บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการ
๕	บุคลากรมีสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนา
๖	การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความเป็นธรรม
๗	ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการมีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของ
๘	เทศบาลมีจำนวนอัตรากำลังบุคลากรที่เหมาะสมและตามภารกิจหน้าที่ในการดำเนินงาน
๙	ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัยและสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๑๐	เทศบาลจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
๑๑	เทศบาลมีการจัดสิ่งจูงใจที่ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติราชการให้บรรลุประสิทธิภาพ
๑๒	บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์ของเทศบาล เป็นอย่างดี

จุดอ่อน

ลำดับ	ประเด็น
๑	บุคลากรขาดการพัฒนาด้านจริยธรรมคุณธรรมขาดจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบหน้าที่
๒	การประเมินผลการปฏิบัติราชการต่อบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำหรือมีศักยภาพน้อยยังไม่จริงจัง
๓	ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ได้มาตรฐาน
๔	เทศบาลไม่มีระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
๕	การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมทุกระดับ

๖	บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ
๗	ขาดการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันในการปฏิบัติราชการ
๘	เทศบาลขาดการติดตามประเมินผลด้านกำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๙	บุคลากรขาดการเรียนรู้ ความคิดริเริ่ม และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ
๑๐	ผู้บริหารทุกระดับยังได้รับการพัฒนาน้อย
๑๑	เทศบาลให้การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรไม่มากพอ
๑๒	ไม่มีการวางแผนกำลังคนที่เป็นระบบเพื่อทดแทนกำลังคนที่ขาดแคลน
๑๓	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยังถูกนำมาใช้ไม่เต็มศักยภาพ
๑๔	บุคลากรยังมีสมรรถนะในการปฏิบัติราชการต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน
๑๕	บุคลากรยังขาดความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่

โอกาส

ลำดับ	ประเด็น
๑	การปฏิรูประบบราชการการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหารทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร
๒	ระบบการประเมินผลงานและการให้รางวัลทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ
๓	ระบบการบริหารเชิงบูรณาการทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคล่องตัวขึ้น
๔	การปรับระบบโครงสร้าง ตำแหน่งใหม่เป็นโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรและทำให้บุคลากรทำงานได้ตรงกับความรู้ ความสามารถของตน
๕	การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่นส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความโปร่งใส
๖	ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นโอกาสให้บุคลากรสามารถสื่อสารและทำความเข้าใจกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๗	ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพและทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
๘	นโยบายรัฐบาลส่งเสริมสนับสนุนให้พัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมากขึ้น
๙	การปรับบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้บุคลากรต้องมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น
๑๐	ประชาชนมีความต้องการบริการที่มีคุณภาพ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเร่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

ภัยคุกคาม

ลำดับ	ประเด็น
๑	การเมืองเข้ามาแทรกแซงการบรรจุแต่งตั้งการเลื่อน การย้ายบุคลากรทุกระดับทำให้การวางอัตรากำลังไม่เหมาะสมกับภารกิจ
๒	ความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูงทำให้เทศบาลขาดแคลนบุคลากรในบางสาขา
๓	กฎหมายหลายฉบับล้าสมัยไม่เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่
๔	รัฐบาลจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรน้อยไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและสร้างแรงจูงใจ
๕	ส่วนราชการต่างๆ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันทำให้ศักยภาพของบุคลากรไม่เท่าเทียมกันยากแก่การทำงานร่วมกัน
๖	การยัดเยียดการบริหารบุคคลทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด

บทที่ ๓

หลักสูตรการพัฒนา

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสุคริบน ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ รวมถึงพนักงานจ้างทั้งส่วนราชการ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ ทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม

หลักสูตร

เทศบาลตำบลสุคริบนกำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
- ๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

บทที่ ๔

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนา

- ๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- ๒) พิจารณาเหตุผล และความจำเป็น ในการพัฒนาโยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ใดบังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง การเลือกวิธีพัฒนาผู้ผู้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา ผู้ผู้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่อยู่ผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
- ๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และ ด้านคุณธรรมจริยธรรม

สำหรับวิธีการในการพัฒนาบุคลากรนั้น มีทั้งวิธีการที่ทางเทศบาลตำบลสุคริบน จะดำเนินการเอง เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน เป็นต้น อาจจะดำเนินการร่วมกับส่วนราชการอื่น และดำเนินการร่วมกับเอกชน การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงานที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการหรือเทศบาลตำบลสุคริบนเป็นดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญเป็นวิทยากรการบรรยาย หรือวิทยากรกระบวนการซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ดังนี้ คือ

- ๑) การปฐมนิเทศ
- ๒) การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๓) การมอบหมายงาน/การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๔) การฝึกอบรม
- ๕) การศึกษาดูงาน
- ๖) การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา
- ๗) การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง

การปฐมนิเทศ คือ การแนะนำข้อมูลความรู้ต่างๆ โดยรวมให้บุคลากรใหม่ที่เข้าสู่เทศบาล ได้รู้จักกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ วินัย ผู้บริหาร ตลอดจนการปฏิบัติตัวของบุคลากร การกระทำก่อน มอบหมายหน้าที่ปฏิบัติ โดยผู้เป็นพนักงานเทศบาลต้องได้รับการพัฒนา และต้องดำเนินการพัฒนาให้ ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด ดังนี้

- ๑) หลักและระเบียบวิธีการปฏิบัติราชการ
- ๒) บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข
- ๓) แนวทางปฏิบัติงานเพื่อเป็นพนักงานทั่วไป
- ๔) ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานที่บรรจุใหม่ และการพัฒนา เกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

การสอนงาน (coaching) และการให้คำปรึกษา (counseling) คือ การให้หัวหน้าและ ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้คอยทำหน้าที่กำกับอยู่เป็นผู้ช่วยสอนให้ โดยทำให้ดูเป็นตัวอย่างหรือทำตัวอย่างที่ดีให้ ปรากฏพร้อมกับคอยตอบคำถามและอธิบายถึงเหตุผลของวิธีการแก้ไขปัญหา และให้รู้ถึงความเป็นไปของ เหตุแห่งปัญหาและผลของการแก้ไข ดังนั้น ขณะที่ฝึกผู้สอนงานหรือผู้กำกับงานที่จะต้องคอยดูแลผู้บริหาร ฝึกหัดเหล่านี้ให้สามารถทำงานได้ถูกวิธี หรือ การจัดให้มีการประชุมเพื่อร่วมการตัดสินใจตามวิธีการที่ได้ ตกลงกันไว้

การมอบหมายงาน(Delegation)/การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ(Job Rotation)

การมอบหมายงาน คือ การกระจายงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ และอำนาจการตัดสินใจ ภายในขอบเขตที่กำหนด หรือผู้ใต้บังคับบัญชาไปปฏิบัติ โดยคำนึงว่า ควรเลือกคนที่เหมาะสมมา รับผิดชอบงาน เพื่อความสำเร็จ เช่น การมอบหมายโครงการสำคัญ หรือโครงการที่ยังไม่เคยปฏิบัติมา ก่อน

การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นการสับเปลี่ยนงานเป็นการย้ายบุคลากรไปทำงาน ในหน่วยงานต่างๆ ซึ่งอาจอยู่ภายในสายงานเดียวกันหรือข้ามสายงานเป็นระยะๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการ แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ และทำให้บุคลากรเกิดการพัฒนาศักยภาพที่หลากหลายมากขึ้น

การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยเทศบาลตำบลสุครีณ หรือ โดยคณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดนราธิวาส สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วน ราชการอื่นตามความเหมาะสม

การดูงาน เป็นการเพิ่มพูนความรู้หรือประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์ ซึ่งได้กำหนดไว้ ในหลักสูตร หรือโครงการ ให้มีการดูงานก่อน ระหว่างหรือหลังการฝึกอบรมและความหมายรวมถึง หลักสูตรหรือโครงการที่กำหนดเฉพาะการดูงาน ภายในประเทศที่ส่วนราชการจัดขึ้น

การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา การประชุมในลักษณะเป็นการระดมความคิด การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น เพื่อนำข้อสรุปที่ได้ไปพัฒนา หรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อาจดำเนินการโดยเทศบาล ก.ท.จ. นราธิวาส สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง จากแหล่งความรู้ต่างๆ เช่น หนังสือ website การเข้าร่วม/ประชุมสัมมนาการเข้าร่วมเป็นสมาชิกในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับงาน/การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นในกลุ่มพนักงานเทศบาล (Discussion Groups) เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาหรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน/การให้การสนับสนุนแก่ผู้สนใจศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และการติดตามและประเมินผล

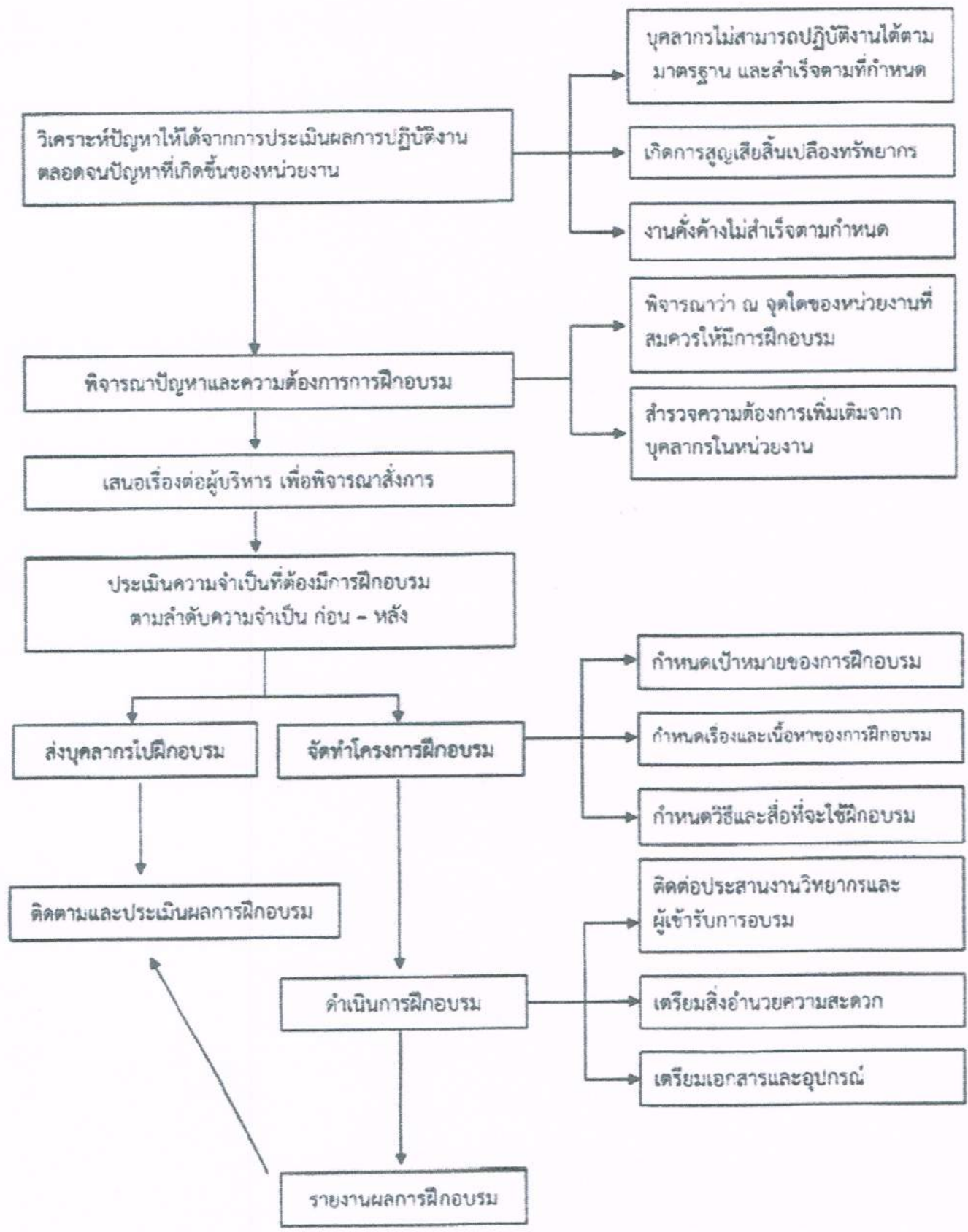
๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
๖. หลักสูตรพัฒนาบุคลิกภาพ
๗. หลักสูตรการบริหารจัดการองค์กร

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา เทศบาลตำบลสุคริณ จัดสรรงบประมาณซึ่งปรากฏในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยคำนึงถึงความประหยัด คุ่มค่า เพื่อให้การพัฒนาพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑ ของเทศบาลตำบลสุคริณ ได้ตั้งงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนาของแต่ละแผนงาน ดังนี้

๑) งานบริหารทั่วไป	แผนงานบริหารงานทั่วไป	จำนวน ๓๐๐,๐๐๐.- บาท
๒) งานบริหารงานคลัง	แผนงานบริหารงานทั่วไป	จำนวน ๑๐๐,๐๐๐.- บาท
๓) งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย	แผนงานการรักษาความสงบภายใน	จำนวน ๒๕,๐๐๐.- บาท
๔) งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข	แผนงานสาธารณสุข	จำนวน ๕๐,๐๐๐.- บาท
๕) งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา		จำนวน ๑๐๐,๐๐๐.- บาท
๖) งานบริหารทั่วไป แผนงานเคหะและชุมชน		จำนวน ๑๐๐,๐๐๐.- บาท

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสุคีริน



บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร
แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓
เทศบาลตำบลสุคริณ อำเภอสุคริณ จังหวัดนราธิวาส

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๑	โครงการพัฒนาองค์ความรู้แก่บุคลากร ด้านการบริหารจัดการที่ดี -ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ -การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ -พัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง -หลักสูตรด้านการบริหาร -หลักสูตรด้านคุณสมบัติส่วนตัว	-เพื่อพัฒนาความรู้และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	-พนักงานเทศบาล/ ลูกจ้างประจำ/ พนักงานจ้างของเทศบาล	✓	✓	✓	-ได้รับความรู้และนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล
๒	โครงการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรมฯ	- เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร	-บุคลากรในสังกัดทุกคน	✓	✓	✓	- บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนและดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล
๓	โครงการสัมมนาฝึกอบรม พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง (จัดโดยหน่วยงานภายนอก)	- เพื่อพัฒนาความรู้และการปฏิบัติงานในหน้าที่	- พนักงาน/ลูกจ้างในระดับปฏิบัติการทุกคน	✓	✓	✓	- มีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	ทุกส่วนราชการ และหน่วยงาน ภายนอกที่ดำเนินการ
๔	โครงการอบรมหลักสูตรนักบริหารงานระดับ ต้น,กลาง	- เพื่อพัฒนาความรู้และการปฏิบัติงานในหน้าที่	- นักบริหารงานทุกระดับ	✓	✓	✓	- เข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ที่ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง	ทุกส่วนราชการ

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๕	โครงการปรับปรุงกระบวนการหลักของกอง ให้ใช้ระยะเวลาดำเนินการลดลง	-เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการประชาชน	ตามที่กำหนดโครงการของปีงบประมาณนั้นๆ	ตามที่กำหนดโครงการของปีงบประมาณ นั้นๆ	✓	✓	✓	-ประชาชนผู้ใช้บริการได้รับความพึงพอใจต่อการบริการที่ได้รับเพิ่มขึ้น	งาน/กองที่ได้รับบริการพิจารณาร่วมโครงการ
๖	โครงการจัดประชุมประจำเดือนพนักงานเทศบาล	-เพื่อพัฒนาศักยภาพและมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอนะปัญหาและข้อเสนอแนะต่างๆ ในการปฏิบัติงาน	-พนักงานเทศบาล	-	✓	✓	✓	-	ทุกส่วนราชการที่ดำเนินการ
๗	โครงการฝึกอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักปลัด	-เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตรต่อปี	-บุคลากรในสำนักปลัด	เป็นไปตามหลักสูตร	✓	✓	✓	-มีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	สำนักปลัดเทศบาล
๘	โครงการฝึกอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในกองคลัง	-เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตรต่อปี	-บุคลากรในกองคลัง	เป็นไปตามหลักสูตร	✓	✓	✓	-ประชาชนผู้ใช้บริการได้รับความพึงพอใจต่อการบริการที่ได้รับเพิ่มขึ้น	กองคลัง
๙	โครงการฝึกอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในกองช่าง	-เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตรต่อปี	-บุคลากรในกองช่าง	เป็นไปตามหลักสูตร	✓	✓	✓	-พนักงานเทศบาลได้รับความรู้ความสามารถ เพิ่มขึ้น	กองช่าง
๑๐	โครงการฝึกอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตรต่อปี	-บุคลากรในกองสาธารณสุขฯ	เป็นไปตามหลักสูตร	✓	✓	✓	-พนักงานได้รับความรู้ความสามารถ เพิ่มขึ้น	กองสาธารณสุขฯ

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๑๑.	โครงการฝึกอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในกองการศึกษา และโรงเรียน ศูนย์เด็กเล็กในสังกัด	-เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตรต่อปี	-บุคลากรในกองการศึกษา	เป็นไปตามหลักสูตร	✓	✓	✓	-พนักงานเทศบาลได้รับความรู้ ความสามารถ เพิ่มขึ้น	กองการศึกษา
๑๒.	โครงการอื่นๆ ที่สามารถกำหนดขยายลงตามความจำเป็นและสถานการณ์	-เพื่อยกระดับความรู้ของบุคลากรให้สูงขึ้น	บุคลากรในสังกัด/หน่วยงานภายนอก	เป็นไปตามหลักสูตร	✓	✓	✓	-สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ทุกส่วนราชการ
๑๓.	โครงการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง สู่กับพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	-เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	บุคลากรในสังกัด	เป็นไปตามหลักสูตร	✓	✓	✓	-มีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	ทุกส่วนราชการ
๑๔.	โครงการส่งเสริมด้านจริยธรรม	-เพื่อพัฒนาบุคลากรตามหลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ	บุคลากรในสังกัด	เป็นไปตามหลักสูตร	✓	✓	✓	-พนักงานเทศบาลยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติราชการ	ทุกส่วนราชการ
๑๕.	โครงการขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ	-เพื่อให้พนักงานเทศบาลในสังกัดเข้าใจถึงจรรยาบรรณและวินัยข้าราชการ	ทุกส่วนราชการ	เป็นไปตามหลักสูตร	✓	✓	✓	-พนักงานเทศบาลยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติราชการ	ทุกส่วนราชการ
๑๖.	โครงการเปิดให้ประชาชนและหน่วยงานอื่น เข้ามามีส่วนร่วม และการติดตามสถานการณ์การทำงานของเทศบาล	-เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลของเทศบาล	บุคลากรในสังกัด	เป็นไปตามหลักสูตร	✓	✓	✓	-พนักงานเทศบาลยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติราชการ	ทุกส่วนราชการ

บทที่ ๕

การติดตามและประเมินผล

เทศบาลตำบลสุคริริน จะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนา พนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน และ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑) การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบก่อน-หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผล ภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะเวลาหนึ่ง

๒) กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินงานผลการเข้ารับการพัฒนาภายใน ๗ วัน นับแต่วันกลับจากการอบรม/สัมมนา/ฝึกปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

๓) นำผลการติดตามและประเมินผลของคณะกรรมการติดตามประเมินผล ใช้เป็นข้อมูล ประกอบการกำหนดหลักสูตรวิธีการพัฒนาตามความเหมาะสมและความต้องการของบุคลากรของ เทศบาลต่อไป

๔) แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผล เพื่อทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผล ต่อนายกเทศมนตรีทราบ โดยการพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑ ประกอบด้วย

๑) นายสมควร	เกตุแก้ว	นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๒) นายชรัตน์	ชนะภัย	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓) นายนพพร	จันทร์แก้ว	รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
๔) นายภคพล	สุชนภรณ์	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
๕) น.ส.อรนงค์	สิริกุลวิตรา	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖) นายไวย	แสงแก้ว	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๗) นายสมชาย	เพชรน้อย	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๘) นายณัฐพนธ์	ฤทธิ์บรรเจิด	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	กรรมการ/เลขานุการ

บทที่ ๖

สรุปแบบสอบถาม

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลสุคริริน วัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปี ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรของหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร สามารถสรุปได้ดังนี้

โดยแบ่งแบบสอบถามดังนี้

๑. แบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อพัฒนาองค์กร

๒. แบบสอบถามความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากรเทศบาลตำบลสุคริริน

จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๔๗ คน จากทั้งหมด ๕ ส่วนราชการ เป็นพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึง ทั้งเพศ อายุ การศึกษา อัตราเงินเดือน และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาล

แบบสอบถามความต้องการฝึกอบรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสุคริริน

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ ๑ แสดงคุณลักษณะผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

จำแนกตามเพศ

- เพศชาย	จำนวน	๒๗	คน
- เพศหญิง	จำนวน	๒๐	คน
รวม	จำนวน	๔๗	คน

อายุ

- ๑๘-๓๐ ปี	จำนวน	๓	คน
- ๓๑-๔๐ ปี	จำนวน	๑๔	คน
- ๔๑-๕๐ ปี	จำนวน	๒๐	คน
- ๕๑-๖๐ ปี	จำนวน	๑๐	คน
รวม	จำนวน	๔๗	คน

อัตราเงินเดือน

- ๑๐,๐๐๐-๒๐,๐๐๐	จำนวน	๓๖	คน
- ๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐	จำนวน	๗	คน
- ๓๐,๐๐๑-๔๐,๐๐๐	จำนวน	๓	คน
- ๔๐,๐๐๑-๕๐,๐๐๐	จำนวน	๑	คน
รวม	จำนวน	๔๗	คน

จำแนกตามวุฒิการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี	จำนวน	๒๔	คน
- ปริญญาตรี	จำนวน	๑๙	คน
- ปริญญาโทขึ้นไป	จำนวน	๔	คน
รวม	จำนวน	๔๗	คน

ส่วนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรม

๑. หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดลำดับจากมากไปหาน้อย

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑.	ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง	๓๙.๐
๒.	ด้านการบริหาร	๒๓.๒
๓.	ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	๒๐.๕
๔.	ด้านความรู้พื้นฐาน	๑๖.๓

ผลการสำรวจพบว่า ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๓๙.๐ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตร ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งของที่ตนเองดำรงตำแหน่งอยู่

ส่วนที่ ๓	ท่านสะดวกในการเข้ารับการอบรมใน	
	วันเสาร์-อาทิตย์	ร้อยละ ๔๐
	วันจันทร์-วันศุกร์	ร้อยละ ๖๐

ส่วนที่ ๔	จำนวนระยะเวลาที่ต้องการฝึกอบรม	
	๑-๓ วัน	ร้อยละ ๖๐
	๖-๗ วัน	ร้อยละ ๑๐
	๘ วัน	ร้อยละ ๕

ส่วนที่ ๕ ความคิดเห็นเพิ่มเติม

๕.๑ โดยทั่วไปพนักงานจ้างในองค์กรทราบข่าวสารโดยวิธีใดเป็นหลักผลการสำรวจพบว่า ๓ อันดับแรก ได้แก่

๑. ทราบจากผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่าน
๒. ทราบจากเพื่อนร่วมงานในแผนกเดียวกัน
๓. ทราบจากจดหมายเวียนภายใน

๕.๒ ช่องทางการสื่อสารแบบใดเหมาะสมกับท่าน

๑. การประชุมในหน่วยงาน
๒. ผู้บริหารระดับสูงพบปะพนักงานอย่างเป็นกันเอง
๓. การประชุมอย่างเป็นทางการโดยผู้บริหารระดับสูง

๕.๓ ท่านรู้สึกพอใจกับเรื่องใดในหน่วยงานมากที่สุด

๑. โกลีที่พักผ่อนดี เดินทางสะดวก
๒. ความสัมพันธ์และการทำงานเป็นทีมในหน่วยงานเดียวกัน

๕.๔ ท่านคิดว่าหน่วยงานควรปรับปรุงแก้ไขเรื่องใดบ้าง

๑. การประสานงานข้ามสายงาน
๒. การเปิดความรับผิดชอบในงานของตนเองให้หน่วยงานอื่น
๓. การตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบที่มีอยู่

๕.๕ เรื่องใดที่หน่วยงานปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันควรนำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ได้วางแผนไว้

๑. การวางแผนของหน่วยงานได้ปฏิบัติตามแผนและงบประมาณ
๒. มีกิจกรรมสัมพันธ์ภายในองค์กร
๓. การทำงานเป็นทีม

ดังนั้นผลการสำรวจความต้องการถามความคิดเห็นของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสุคริณ และความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลสุคริณจะเป็นข้อมูลให้ทราบถึงความต้องการในการพัฒนาเทศบาลตำบลสุคริณการพัฒนาศักยภาพเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ประสิทธิภาพของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลสุคริณทุกระดับเป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การติดตามผลการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลสุคริณ

ภาคผนวก

แบบสอบถามความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรของเทศบาลตำบลสุคริ
อำเภอสุคริ จังหวัดนราธิวาส ปีงบประมาณ ๒๕๖๑

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลทั่วไป

๑. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
๒. อายุ ☐ ๑๘ - ๓๐ ปี ☐ ๓๑ - ๔๐ ปี
☐ ๔๑ - ๕๐ ปี ☐ ๕๑ - ๖๐ ปี
๓. ประเภทพนักงาน ☐ พนักงานเทศบาล ☐ พนักงานครูเทศบาล
☐ ลูกจ้างประจำ ☐ พนักงานจ้างตามภารกิจ
☐ พนักงานจ้างทั่วไป
๔. อัตราเงินเดือน ☐ ๑๐,๐๐๐ บาท - ๒๐,๐๐๐ บาท
☐ ๒๐,๐๐๑ บาท - ๓๐,๐๐๐ บาท
☐ ๓๐,๐๐๑ บาท - ๔๐,๐๐๐ บาท
☐ ๔๐,๐๐๑ บาท - ๕๐,๐๐๐ บาท
☐ มากกว่า ๕๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป
๕. วุฒิการศึกษา ☐ ต่ำกว่า ป.๖ ☐ ม.๓ - ม.๖
☐ ปวช.ปวส./อนุปริญญา/ปวท. ☐ ป.ตรี
☐ สูงกว่าป.ตรี ☐ อื่น ๆ (เช่น มศ.๓)

ส่วนที่ ๒ : หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๑. ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๒. ด้านการบริหาร
๓. ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๔. ด้านความรู้พื้นฐาน

ส่วนที่ ๓ : ท่านสะดวกที่จะเข้ารับการอบรมในช่วงใด (หากมีความประสงค์ระบุเดือน โปรดระบุ)

- ☐ วันเสาร์ - วันอาทิตย์
- ☐ วันจันทร์ - วันศุกร์

ส่วนที่ ๔ : จำนวนระยะเวลาที่ต้องการอบรม

- ☐ ๑ - ๓ วัน
- ☐ ๖ - ๗ วัน
- ☐ ๘ วัน

ส่วนที่ ๕ : ความคิดเห็นเพิ่มเติม

๕.๑ โดยทั่วไปพนักงานในองค์กรทราบข่าวสารโดยวิธีใดเป็นหลัก

.....

๕.๒ ช่องทางการสื่อสารแบบใดเหมาะสมกับท่านที่สุด

.....

๕.๓ ท่านรู้สึกพอใจกับเรื่องในหน่วยงานมากที่สุด

.....

๕.๔ ท่านคิดว่าหน่วยงานควรปรับปรุงแก้ไขเรื่องใดบ้าง

.....

๕.๕ เรื่องใดที่หน่วยงานปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ควรนำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้

.....

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล งานการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐๗๓-๖๕๖๑๔-๕

ที่ นธ.๖๒๑๐๑/๒๕๖๐

วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญประชุมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

เรียน หัวหน้ากองทุกกอง

ตามที่เทศบาลตำบลสุคริณ ได้มีคำสั่งเทศบาลตำบลสุคริณ ที่ ๑๑๗ /๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๐ ได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๔๙, ข้อ ๓๐๘ กำหนดให้เทศบาลตำบลสุคริณจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขดังกล่าว เทศบาลตำบลสุคริณ จึงขอเชิญเข้าร่วมประชุมพร้อมกัน ในวันจันทร์ ที่ ๒๘ เดือนสิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๐ ณ ห้องประชุมต้นน้ำ ชั้น ๒ เทศบาลตำบลสุคริณ เวลา ๑๓.๓๐ น เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าประชุมตามวันเวลาดังกล่าว

(นายสมควร เกตุแก้ว)

นายกเทศมนตรีตำบลสุคริณ



คำสั่งเทศบาลตำบลสุคริณ

ที่ ๑๑๗/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๙๙ ข้อ ๓๐๘ กำหนดให้เทศบาลตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขดังกล่าว เทศบาลตำบลสุคริณ จึงแต่งตั้งบุคคลดังรายนามต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสุคริณ

- | | |
|--|-------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลสุคริณ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลสุคริณ | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดเทศบาลตำบลสุคริณ | กรรมการ |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๙. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | กรรมการ/เลขานุการ |

ให้คณะทำงานฯ มีอำนาจหน้าที่

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร
๒. ตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนฯ เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ ความสามารถการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา

๓. รายงานผลการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓ เดือน สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๐

(นายสมควร เกตุแก้ว)

นายกเทศมนตรีตำบลสุคริณ

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐

วันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมต้นน้ำ เทศบาลตำบลสุคริวัน

ผู้มาประชุม ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายสมควร เกตุแก้ว	นายกเทศมนตรีตำบลสุคริวัน	ประธานกรรมการ
๒	นายชรัตน์ ชนะภัย	ปลัดเทศบาลตำบลสุคริวัน	กรรมการ
๓	นายนพพร จันทรแก้ว	รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
๔	นายภคพล สุขนภิรมย์	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
๕	นางสาวอรนงค์ สิริกุลวิตรา	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖	นายไวย แสงแก้ว	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๗	นายสมชาย เพชรนุ้ย	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๘	นายณัฐพนธ์ ฤทธิ์บรรเจิด	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	กรรมการ/เลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

-ไม่มี-

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

ประธานกล่าวเปิดการประชุม และขอให้ประชุมไปตามระเบียบวาระการประชุม
ดังต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑.

นายชรัตน์ ชนะภัย
กรรมการ

เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

แจ้งเรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ตามคำสั่งเทศบาลตำบลสุคริวันที่ ๑๑๓/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๐ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๙๙, และข้อ ๓๐๘

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒.

เรื่องรับรองรายงานการประชุมที่ผ่านมา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓.

ปลัดเทศบาลฯ

พิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากร

ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๒๙๙ ให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงาน

เทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ที่ ก.ท. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผน อัตรากำลังของพนักงานเทศบาล นั้น ซึ่งแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลอย่างน้อยต้อง ประกอบด้วย

๑. หลักการและเหตุผล
๒. เป้าหมายการพัฒนา
๓. หลักสูตรการพัฒนา
๔. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
๕. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
๖. การติดตามและประเมินผล

วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนา มีดังนี้

๑. เพื่อเพิ่มพูนความรู้และสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล
๒. เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบ กฎหมายที่เปลี่ยนแปลงให้เป็นปัจจุบันทันด่วน
๓. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร
๔. เพื่อให้รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนในการทำงาน
๕. ลดความผิดพลาดจากการทำงานให้น้อยลงและสามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง
๖. เพื่อนำองค์ความรู้ใหม่ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานหรือติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๗. เพื่อความก้าวหน้าของพนักงาน
๘. เพื่อสร้างพลังและจุดประกายไฟในการทำงาน
๙. บุคลากรที่ผ่านการประชุม อบรมในเรื่องต่างๆ สามารถถ่ายทอดวิชาการที่ได้รับให้แก่เจ้าหน้าที่คนอื่นๆ ได้
๑๐. ในการสัมมนาทางวิชาการเพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคต่างๆ ในการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

นายณัฐพันธ์ ฤทธิบรรเจิด
เลขานุการ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) นั้น จะต้องมีความสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และเทศบัญญัติฯ ของเทศบาลตำบลสุคริณ ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมีการพัฒนาทั้งองค์กรและต่อเนื่องจึงร่างโครงการฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากรให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรพิจารณาและแก้ไขเพิ่มเติมโครงการให้เหมาะสมกับองค์กร โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. หลักสูตรปลัดเทศบาล
๒. หลักสูตรรองปลัดเทศบาล
๓. หลักสูตรหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

- ๔.หลักสูตรหัวหน้าฝ่ายต่างๆในแต่ละกอง
- ๕.หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล
- ๖.หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ
- ๗.หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
- ๘.หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
- ๙.หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ
- ๑๐.หลักสูตรนายช่างโยธา
- ๑๑.หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข
- ๑๒.หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๑๓.หลักสูตรเจ้าพนักงานทะเบียน
- ๑๔.หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน
- ๑๕.หลักสูตรครูศูนย์เด็ก
- ๑๖.หลักสูตรเกี่ยวกับลูกจ้างประจำ
- ๑๗.หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างในกองต่างๆ
- ๑๘.การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม
- ๑๙.จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
- ๒๐.หลักสูตรการฝึกอบรมพนักงานเทศบาลที่บรรจุใหม่

นายสมควร เกตุแก้ว
ประธานกรรมการ

ขอให้คณะกรรมการทุกท่านช่วยกันพิจารณากำหนดแผนพัฒนาพนักงาน
เทศบาลด้วยครับ

มติที่ประชุม

มีมติเห็นชอบในร่างแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓

นายสมควร เกตุแก้ว
ประธานกรรมการ

ไม่ทราบว่ายังมีใครที่จะนำเสนอในเรื่องอะไรเพิ่มอีกไหมครับ หากไม่มี ผมขอ
ปิดการประชุม ณ บัดนี้

ปิดประชุมเวลา

๑๔.๓๐ น.

(ลงชื่อ)

(นายณัฐพนธ์ ฤทธิ์บรรเจิด)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ผู้จตรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)

(นายสมควร เกตุแก้ว)
นายกเทศมนตรีตำบลสุคีริน

ผู้ตรวจรายงานการประชุม