

แผนพัฒนาพนักงงานเทศบาล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕



เทศบาลตำบลท่าขนอน
อ.คีรีรัฐนิคม จ.สุราษฎร์ธานี

คำนำ

การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ของเทศบาลตำบลท่าขนอนมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน และเพื่อพัฒนาให้บุคลากรนำความรู้และความสามารถมาปรับใช้กับองค์กร ตลอดจนเพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง รวมทั้งให้บุคลากรของเทศบาลตำบลท่าขนอนได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

เทศบาลตำบลท่าขนอน จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเป็นกลไกที่สำคัญที่จะพัฒนาพนักงานเทศบาลให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

เทศบาลตำบลท่าขนอน

๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

๑. หลักการและเหตุผล

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับ บุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๕) ด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีความสุขเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลท่าขนอนจึงได้ทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๕ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารอีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรม ของบุคลากร เทศบาลตำบลท่าขนอนทุกตำแหน่งที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลังสามปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อนำความรู้ มาปรับใช้ในการปฏิบัติราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. วัตถุประสงค์

(๑) เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร เทศบาลตำบลท่าขนอน ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ

(๒) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรของเทศบาลตำบล ท่าขนอน

(๓) เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริการใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ตำบลท่าขนอน

๓. เป้าหมายการพัฒนา

(๓.๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลท่าขนอน ประกอบด้วย คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

(๓.๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติ สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการ ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๔. หลักสูตรและวิธีการพัฒนา

(๔.๑) หลักสูตรการพัฒนา

เทศบาลตำบลท่าขนอน กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้อง ได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

(๔.๒) วิธีการพัฒนา

เทศบาลตำบลท่าขนอนจะดำเนินการเอง เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอนงาน โดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้เทศบาลตำบลท่าขนอน จะดำเนินการร่วมกับส่วนราชการอื่นและดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือเทศบาลตำบลท่าขนอนเป็นผู้ดำเนินการเอง เช่น การประชุม ซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนา บุคลากรได้ ดังนี้ คือ

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- (๓) การมอบหมายงาน/การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
- (๔) การฝึกอบรม
- (๕) การให้ทุนการศึกษา
- (๖) การดูงาน
- (๗) การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา

๕. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

(๕.๑) การเตรียมการและการวางแผน

- (๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- (๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
- (๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้วยความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้าน ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริการ ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรม จริยธรรม
- (๔) การสำรวจข้อมูลความต้องการอบรมในแต่ละส่วนราชการเพื่อให้เทศบาลตำบลท่า ขนอนจัดฝึกอบรมเอง

(๕.๒) การดำเนินการพัฒนา

(๑) การเลือกวิธีการพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่อยู่ได้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

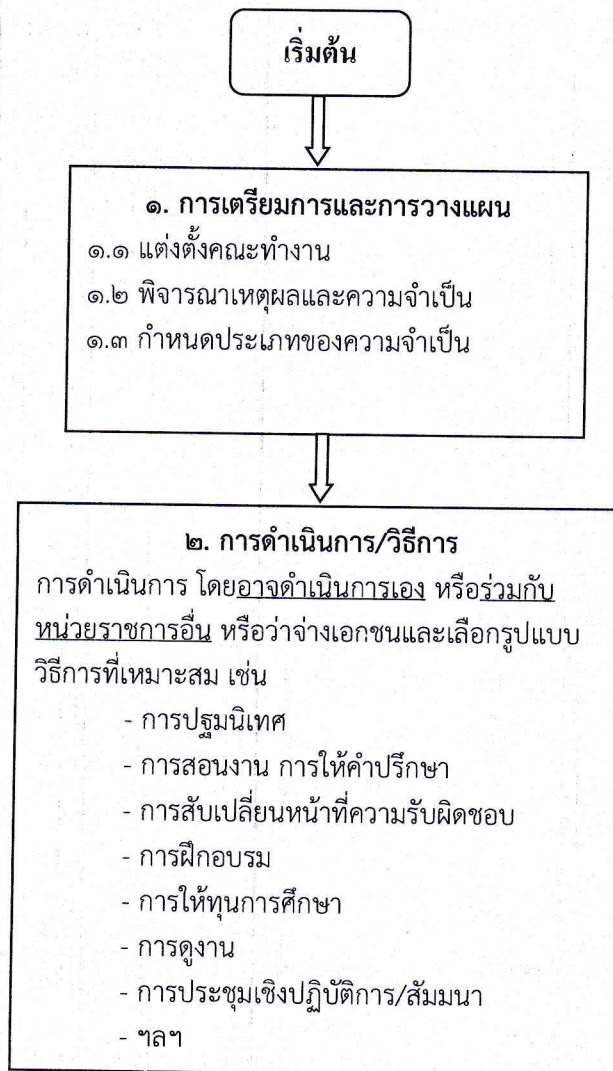
(๒) วิธีการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

(๕.๓) การติดตามและประเมินผล

๑. ให้ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนาเมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

๒. การประเมินผลก่อนเข้ารับการฝึกอบรมและประเมินผลหลังการฝึกอบรมจากหัวหน้าส่วนราชการ และรายงานให้นายกเทศมนตรีตำบลท่าขนอนทราบ

แผนภาพแสดงวิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา



๖. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลท่าขนอน โดยเบิกจ่ายจากงบประมาณรายจ่ายที่ตั้งไว้ในเทศบัญญัติงบประมาณประจำปี หมวดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ หรือโครงการพัฒนาต่างๆ

๗. การติดตามและประเมินผล

เทศบาลตำบลท่าขนอน จะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยวิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

(๑) การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน-หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผลภายหลังจากการได้รับพัฒนาไปไ้ระยะเวลาหนึ่ง

(๒) การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการพัฒนา

๘.โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑.	โครงการบูรณิเทศบุคลากรใหม่	-เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทศบาลและบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	-พนักงาน/พนักงานจ้างที่บรรจุแต่งตั้งใหม่	ไม่มี-	ช่วงเวลาที่ยังไม่บรรจุแต่งตั้งระหว่าง ๑ ต.ค. ๖๔ - ๓๐ ก.ย. ๖๕	-พนักงานที่บรรจุใหม่มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติงานได้ตามที่ได้รับมอบหมาย	งานกาเจ้าหน้าที่สำนักปลัดหรือส่วนราชการอื่น
๒.	โครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรมคณะผู้บริหารฯ	-เพื่อพัฒนาความรู้และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	-พนักงานเทศบาล/พนักงานจ้าง	ตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตรหรือโครงการ	๑ ต.ค. ๖๔ - ๓๐ ก.ย. ๖๕	-บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนและดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข	งานกาเจ้าหน้าที่สำนักปลัดหรือส่วนราชการอื่น
๓.	โครงการเพิ่มศักยภาพคณะผู้บริหารพนักงานเทศบาลฯ	-เพื่อเพิ่มศักยภาพและทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะตำแหน่ง	-พนักงานเทศบาลในตำแหน่งปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่ง ทุกส่วนราชการ	ตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตรหรือโครงการ	๑ ต.ค. ๖๔ - ๓๐ ก.ย. ๖๕	-มีความรู้และเข้าใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งของตนอย่างถูกต้อง	งานกาเจ้าหน้าที่สำนักปลัดหรือส่วนราชการอื่น

