



แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลชุมพล  
อำเภอศรีนครินทร์ จังหวัดพัทลุง

## คำนำ

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง ได้ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ได้กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม นั้น

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามระเบียบที่กำหนด เทศบาลตำบลชุมพลได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งครอบคลุมถึงบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลชุมพล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยคำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลที่กฎหมายกำหนด เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายในการปฏิบัติราชการ ตลอดจนการพัฒนางานในหน้าที่ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นของแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร คุณธรรมและจริยธรรม และการเสริมสร้างบุคลิกภาพ

แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จึงเป็นเครื่องมือในการนำทิศทางการพัฒนาบุคลากรภายใต้วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา งบประมาณ และการติดตามประเมินผล ซึ่งผลของการวางแผนพัฒนาดังกล่าวจะนำไปสู่การปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างสูงสุดต่อไป

เทศบาลตำบลชุมพล

## สารบัญ

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

**แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**  
**เทศบาลตำบลชุมพล**

**๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล**

๑.๑ ตามคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ได้กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริหาร
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล โดยกำหนดให้แผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลชุมพล มีระยะเวลา ๓ ปี โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลชุมพล และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลชุมพล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

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

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญ ให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการศึกษาที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลชุมพล จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติราชการ ตลอดจนการพัฒนางานในหน้าที่ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นของแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร คุณธรรมและจริยธรรม และการเสริมสร้างบุคลิกภาพ ทั้งนี้ ให้รวมถึงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลชุมพลด้วย

## ๒. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์การพัฒนา

### ๒.๑ วิสัยทัศน์

“พัฒนาบุคลากรไปสู่ความเป็นมาตรฐาน เพื่อเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ”

### ๒.๒ พันธกิจ

#### ๒.๒.๑ พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพ

**เป้าประสงค์** บุคลากรของเทศบาลตำบลชุมพล มีขีดความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงสุด

**ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์** ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น

**ยุทธศาสตร์** ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน สร้างทักษะและพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลชุมพล ตามสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลชุมพล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

#### กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

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

#### ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

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

## ๒.๒.๒. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

**เป้าประสงค์** บุคลากรของเทศบาลตำบลชุมพล มีค่านิยมขององค์กรร่วมกัน  
**ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์** ภาวลักษณะของเทศบาลตำบลชุมพล ที่มีต่อ

บุคคลภายนอก

**ยุทธศาสตร์** เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลให้กับบุคลากรเทศบาล

ตำบลชุมพล

### **กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา**

๑. กำหนดหลักสูตรฝึกอบรม/โครงการพัฒนาเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมและหลักธรรมาภิบาลให้กับบุคลากรในทุกระดับ

๒. สร้างค่านิยมองค์กรให้กับบุคลากรในสังกัดเพื่อเชื่อมโยงไปสู่วัฒนธรรมขององค์กร

### **ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

๑. ระดับความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมการพัฒนากุศลกร

๒. ร้อยละของบุคลากรที่ยึดถือและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร

## ๒.๒.๓. เสริมสร้างบุคลิกภาพและคุณสมบัติในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทุกระดับ

**เป้าประสงค์** บุคลากรของเทศบาลตำบลชุมพล มีบุคลิกภาพที่ดีและสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

**ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์** ผลสำเร็จของงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละคน

**ยุทธศาสตร์** เสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดีและมีมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นให้กับบุคลากรเทศบาลตำบลชุมพล

### **กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา**

๑. กำหนดหลักสูตรฝึกอบรม/โครงการพัฒนาเกี่ยวกับบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นให้กับบุคลากรเทศบาลตำบลชุมพล

๒. จัดทำกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเทศบาลตำบลชุมพลได้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

### **ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

๑. ระดับความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมการพัฒนากุศลกร

๒. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

## ๓. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

### ๓.๑ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้เทศบาลตำบลชุมพล มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและตลอดเวลา

๒. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับเทศบาลตำบลชุมพล

๓. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของเทศบาลตำบลชุมพล

๔. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลชุมพล ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

๕. เพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลชุมพล
๖. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
  - ๖.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
  - ๖.๒ ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน ทักษะที่จำเป็นประจำสายงาน และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง
  - ๖.๓ ด้านการบริหาร ได้แก่ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเป็นผู้นำ การพัฒนาคน การคิดเชิงกลยุทธ์ เป็นต้น
  - ๖.๔ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี การส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์ การทำงาน การสื่อสาร และสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
  - ๖.๕ ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การสร้างจิตสำนึกและเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

### ๓.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลชุมพล ต้องได้รับการพัฒนาตามสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลชุมพล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

### ๔. หลักสูตรการพัฒนา

สำหรับหลักสูตรในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลชุมพล จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยหนึ่งหลักสูตรหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- ๔.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น
- ๔.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในวิธีการปฏิบัติงานในหน้าที่ และเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน ความสนใจ ใฝ่รู้ มีการพัฒนาหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เหมาะสม และทันสมัย ต่อการเปลี่ยนแปลงรอบด้าน
- ๔.๓ หลักสูตรความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน ทักษะที่จำเป็นประจำสายงาน และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง
- ๔.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร ได้แก่ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง การเป็นผู้นำ การพัฒนาคน การคิดเชิงกลยุทธ์ เป็นต้น
- ๔.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การสร้างจิตสำนึกและเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๔.๖ หลักสูตรเสริมสร้างบุคลิกภาพและคุณสมบัติในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและการสื่อความหมาย

๔.๗ หลักสูตรการศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ ได้แก่ การเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ

๔.๘ หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับเขตการค้าเสรีอาเซียน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เพิ่มขึ้นเกี่ยวกับเขตการค้าเสรีอาเซียน

๔.๙ หลักสูตรการดูงานเพิ่มเติมในประเทศและต่างประเทศ ได้แก่ การเพิ่มพูนความรู้ด้วยการดูงานในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเป็นการนำความรู้หรือแนวคิดมาปรับประยุกต์ในการพัฒนาพัฒนาองค์กร

## ๕. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

### ๕.๑ วิธีการพัฒนา

๕.๑.๑ เทศบาลตำบลชุมพล อาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือเข้าร่วมกับหน่วยงานอื่นซึ่งในแต่ละครั้งดำเนินการอาจใช้วิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีในคราวเดียวกัน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความจำเป็น ความเหมาะสม หลักสูตรการพัฒนา งบประมาณ สื่อการฝึกอบรม วิทยากร ระยะเวลา และการกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการอบรม โดยกำหนดวิธีการพัฒนาออกเป็นดังนี้

๑. วิธีการปฐมนิเทศ
๒. วิธีการมอบหมายงาน หรือสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
๓. วิธีการสอนงาน การให้คำปรึกษา การเรียนรู้ร่วมกัน หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม
๔. วิธีการฝึกอบรม
๕. วิธีการศึกษา หรือดูงาน
๖. วิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา

๕.๑.๒ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นมีหน้าที่ในการรับผิดชอบควบคุม ดูแล และพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ๕.๒ ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา

เทศบาลตำบลชุมพล ได้กำหนดระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลชุมพล ออกเป็น ๒ แบบ ดังนี้

**แบบที่ ๑** แบบระยะสั้น ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น ความจำเป็น และเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา งบประมาณ และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตรเป็นต้น

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



## ๖. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล ดังนี้

๖.๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๖๑๐,๐๐๐ บาท

๖.๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๖๑๐,๐๐๐ บาท

๖.๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๖๑๐,๐๐๐ บาท

ทั้งนี้ สำหรับงบประมาณในการดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยละเอียดขึ้นกับรายจ่ายหลักสูตรการพัฒนาในแต่ละหลักสูตรรวมถึงวิธีการ ระยะเวลา สื่อการฝึกอบรม วิทยากร และกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการพัฒนา

## ๗. การติดตามและการประเมินผลการพัฒนา

๗.๑ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล แบ่งได้ดังนี้

๗.๑.๑ การติดตามและประเมินผลเชิงปริมาณ เทศบาลตำบลชุมพล ได้กำหนดให้มีการดำเนินการติดตามประเมินผลความสำเร็จตามเป้าหมายของการพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยในแต่ละปีงบประมาณพัฒนาพนักงานเทศบาล ที่มีอยู่ในแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลชุมพลจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

๗.๑.๒ การติดตามและประเมินผลเชิงคุณภาพ เทศบาลตำบลชุมพล กำหนดให้ในเบื้องต้นผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ประเมินผล ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ ของพนักงานเทศบาลที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

๗.๒ เทศบาลตำบลชุมพล กำหนดให้มีกระบวนการในการติดตาม และประเมินผลโดยการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการพัฒนา ประกอบด้วย

- |   |                         |
|---|-------------------------|
| ๑. ปลัดเทศบาลตำบลชุมพล                    | เป็นประธานกรรมการ       |
| ๒. หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ             |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล                 | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๔. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบุคคล        | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ    |

๗.๒.๑ อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการพัฒนา มีดังนี้

๑. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมกรรมการของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างแต่ละคนของเทศบาลตำบลชุมพล

๒. วิเคราะห์ปัญหาที่ได้จากการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมของเทศบาลตำบลชุมพลแต่ละคน ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นในเทศบาลตำบลชุมพล

๓. พิจารณาปัญหาและความต้องการที่จะต้องให้มีการพัฒนาพนักงานเทศบาล พร้อมทั้งสำรวจความต้องการในการพัฒนาเพิ่ม

๔. ประเมินความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาพนักงานเทศบาล พร้อมทั้งจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง โดยคำนึงถึงความจำเป็น ความเหมาะสม ของกลุ่มเป้าหมาย วิธีการ หลักสูตร ระยะเวลา และงบประมาณในการพัฒนา

๕. เสนอความเห็นต่อนายกเทศมนตรีตำบลชุมพล เพื่อพิจารณา สั่งการ เช่น การจัดฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาเพิ่มเติม หรือการแต่งตั้งคณะกรรมการในการดำเนินการช่วยเหลือการปฏิบัติงานของคณะกรรมการฯ เป็นต้น

๖. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ทั้งก่อนและหลังผ่านการพัฒนา และตลอดจนติดตามผลที่เกิดขึ้นภายหลังการพัฒนา

๗. สรุปและรายงานผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ทั้งก่อนและหลังการพัฒนา และผลที่เกิดขึ้นภายหลังการพัฒนาให้นายกเทศมนตรีตำบลชุมพลอย่างน้อยปีงบประมาณละ ๒ ครั้ง

๘. ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๗.๒.๒ กระบวนการติดตามและประเมินผลการพัฒนา ประกอบด้วย

๑. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของพนักงานเทศบาลแต่ละคน

๒. วิเคราะห์ปัญหาที่ได้จากการติดตามและประเมินผลตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นในเทศบาลตำบลชุมพล

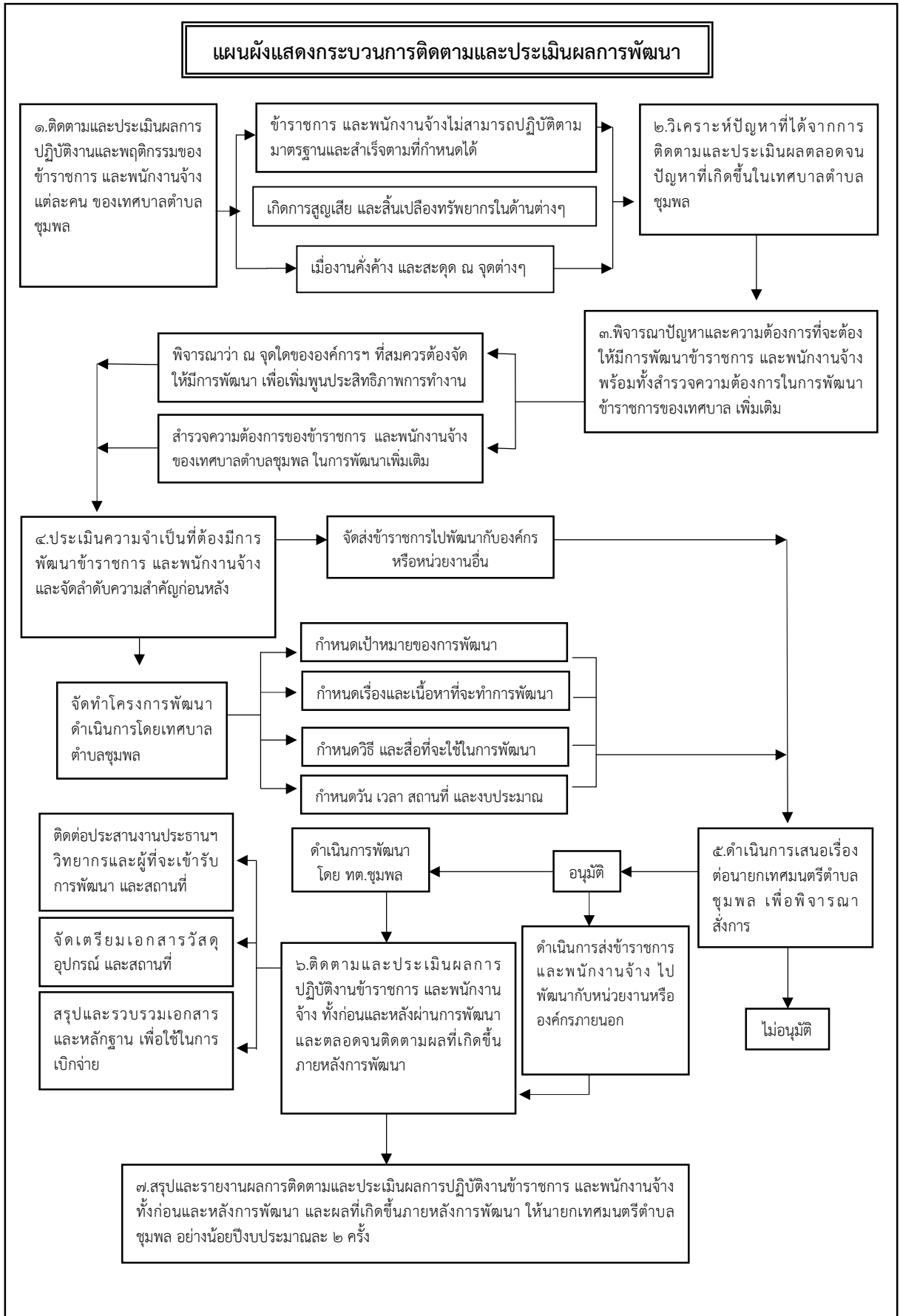
๓. พิจารณาปัญหาและความต้องการที่จะต้องให้มีการพัฒนาพนักงานเทศบาล พร้อมทั้งสำรวจความต้องการในการพัฒนาเพิ่มเติม

๔. ประเมินความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาพนักงานเทศบาล และจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง

๕. ดำเนินการความเห็นต่อนายกเทศมนตรีตำบลชุมพลเพื่อพิจารณาสั่งการ

๖. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ทั้งก่อนและหลังผ่านการพัฒนา และตลอดจนติดตามผลที่เกิดขึ้นภายหลังการพัฒนา

๗. สรุปและรายงานผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล ทั้งก่อนและหลังการพัฒนา และผลที่เกิดขึ้นภายหลังการพัฒนาให้นายกเทศมนตรีตำบลชุมพลทราบ อย่างน้อยปีงบประมาณละ ๒ ครั้ง



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

๘.๑ จำนวนพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง

ลำดับ ที่	ประเภท	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	พนักงานเทศบาล	๓๑	๓๑	๓๑	
๒	พนักงานครูเทศบาล	๗	๗	๗	
๓	ลูกจ้างประจำ	๒	๒	๒	
๔	พนักงานจ้าง	๑๖	๑๖	๑๖	
	รวม	๕๖	๕๖	๕๖	

๘.๒ จำนวนข้าราชการเทศบาลตำบลชุมพล ตามสายงาน

ลำดับ ที่	ประเภท	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	๒	๒	๒	
๒	นักบริหารงานทั่วไป	๓	๓	๓	
๓	นักบริหารงานการคลัง	๓	๓	๓	
๔	นักบริหารงานช่าง	๓	๓	๓	
๕	นักบริหารงานการศึกษา	๓	๓	๓	
๖	นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	
๗	นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	
๙	นิติกร	๑	๑	๑	
๑๐	นักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	
๑๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	
๑๒	นักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	

ลำดับ ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๓	นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	
๑๔	นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	
๑๕	เจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	
๑๖	เจ้าพนักงานทะเบียน	๑	๑	๑	
๑๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	
๑๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	
๑๙	นายช่างโยธา	๑	๑	๑	
๒๐	นายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	
๒๑	ครู	๗	๗	๗	
	รวม	๓๘	๓๘	๓๘	