



แผนพัฒนาบุคลากร  
ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563

ของ

เทศบาลเมืองตากใบ  
อำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส



ประกาศเทศบาลเมืองตากใบ  
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๔ เรื่องการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๙๙ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาลนั้น ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาส (ก.ท.จ.นราธิวาส) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบ แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลเมืองตากใบ แล้ว

เทศบาลเมืองตากใบ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายอนุชันทรา แวดือราม)

นายกเทศมนตรีเมืองตากใบ

## คำนำ

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาส (ก.ท.จ.นราธิวาส) ได้ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวดที่ ๑๔ กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ได้กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่ ความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรม และจริยธรรม นั้น

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาส (ก.ท.จ.นราธิวาส) ได้ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๒๘๘ ถึง ข้อ ๓๒๖ เทศบาลเมืองตากใบ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองตากใบ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลเมืองตากใบ และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

เทศบาลเมืองตากใบ

# สารบัญ

หน้า

บทที่ ๑	การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	
	- หลักการและเหตุผล	๑
	- ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	๒
บทที่ ๒	วัตถุประสงค์ ขอบเขต และเป้าหมายการพัฒนา	
	- วัตถุประสงค์การพัฒนา	๔
	- ขอบเขตและเป้าหมายพัฒนา	๔
	- วิสัยทัศน์การพัฒนาและยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลเมืองตากใบ	๔
บทที่ ๓	หลักสูตรการพัฒนา	
	- หลักสูตร	๗
บทที่ ๔	วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	
	- วิธีการพัฒนา	๙
	- ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๑๕
บทที่ ๕	งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	
	- งบประมาณ	๑๘
บทที่ ๖	การติดตามและการประเมินผล	
	- การติดตามและการประเมินผล	๑๙
บทที่ ๗	สรุปผลแบบสอบถาม	
	- สรุปผลแบบสอบถาม	๒๐
ภาคผนวก		
	- แบบสอบถามความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรเทศบาลเมืองตากใบ	
	- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	
	- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	
	- ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	

## บทที่ ๑

### การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

#### หลักการและเหตุผล

๑. ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๑๔ กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลจะต้องกำหนดตามกรอบของแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ทั้งในส่วนของการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติและการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานอยู่แล้ว โดยกำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในทุกระดับชั้น ซึ่งอาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือมอบหมายให้ผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ โดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม ทั้งนี้ต้องให้ครอบคลุมทักษะการพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานช่าง เป็นต้น

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

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๕) ด้านศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๒. ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ -๒๕๖๔ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ในการกำหนดยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ดังกล่าว เพื่อใช้เป็นมาตรฐานและแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้เป็นบุคลากรที่ความรู้ความสามารถ สมรรถนะ คุณธรรมและจริยธรรม สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งเสริมสร้างให้ข้าราชการปฏิบัติงานโดยเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจและประโยชน์สุขของประชาชน

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเทศบาลเมืองตากใบสอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลเมืองตากใบ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม ของบุคลากร เทศบาลเมืองตากใบ ในการปฏิบัติราชการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

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

### ๑. ส่วนปลัดเทศบาล แบ่งออกเป็น ๓ ฝ่าย ประกอบด้วย

#### ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ

- งานการเจ้าหน้าที่
- งานธุรการ
- งานระบบงานคอมพิวเตอร์

#### ๑.๒ ฝ่ายปกครอง

- งานทะเบียนราษฎร
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานรักษาความสงบ

#### ๑.๓ ฝ่ายพัฒนาชุมชน

- งานพัฒนาชุมชน
- งานสังคมสงเคราะห์

### ๒. กองคลัง

#### ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง

- งานการเงินและบัญชี
- งานพัสดุและทรัพย์สิน

#### ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้

- งานจัดเก็บรายได้
- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์

#### ๒.๓ ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

#### ๒.๔ งานธุรการ

### ๓. กองช่าง

#### ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

- งานธุรการ
- งานวิศวกรรม
- งานสถาปัตยกรรม
- งานผังเมือง
- งานการประปา

#### ๓.๒ ฝ่ายการโยธา

- งานสาธารณูปโภค
- งานสวนสาธารณะ
- งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ
- งานศูนย์เครื่องจักรกล

**๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม****๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข**

- งานธุรการ
- งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม

~~งานรักษาความสะอาด~~**๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข**

- งานศูนย์บริการสาธารณสุข
- งานเผยแพร่และฝึกอบรม

**๕. กองการศึกษา****๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

- งานการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และกีฬา

**๕.๒ ฝ่ายบริหารการศึกษา**

- งานการศึกษาปฐมวัย
- งานธุรการ

**๖. กองวิชาการและแผนงาน****๖.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป**

- งานธุรการ
- งานนิติการ
- งานบริการข้อมูลข่าวสาร

**๖.๒ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ**

- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานจัดทำงบประมาณ

**๗. หน่วยตรวจสอบภายใน**

## บทที่ ๒

## วัตถุประสงค์ ขอบเขต และเป้าหมายการพัฒนา

## วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อให้ความรู้ที่อยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับเทศบาลเมืองตากใบ
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิดและการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของเทศบาลเมืองตากใบ
๓. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลเมืองตากใบปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
  - ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
  - ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
  - ด้านการบริหาร
  - ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
  - ด้านศีลธรรมคุณธรรม

## ขอบเขตและเป้าหมายพัฒนา

ขอบเขตครอบคลุมการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร การดำเนินกิจกรรมพัฒนาบุคลากร การประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลเมืองตากใบ

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ บุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองตากใบ อันประกอบไปด้วยพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ บุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองตากใบทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

## วิสัยทัศน์การพัฒนาและยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลเมืองตากใบ

เทศบาลเมืองตากใบ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “ตากใบเมืองน่าอยู่ ประตูกการค้าชายแดน” โดยมียุทธศาสตร์การพัฒนาดังนี้

## ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

## แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ บุกเบิก สร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาทางคมนาคม สะพาน เขื่อน ระบบระบายน้ำ
- ๑.๒ สร้างและปรับปรุงแหล่งน้ำอุปโภค บริโภค
- ๑.๓ จัดทำผังเมืองรวมจังหวัด ผังเมืองและผังตำบล
- ๑.๔ พัฒนาและปรับปรุงระบบจราจร
- ๑.๕ จัดให้มีไฟฟ้าและระบบโทรคมนาคมอย่างทั่วถึง



## ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

- ๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างงานสร้างอาชีพแบบยั่งยืนให้กับประชาชนในท้องถิ่น
- ๒.๒ ส่งเสริมงานด้านสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการชุมชนแก่ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
- ๒.๓ ส่งเสริมการศึกษาทั้งใน นอกระบบและตามอัธยาศัย โดยสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วม

## ร่วมในการจัดการศึกษา

- ๒.๔ ส่งเสริมศักยภาพศูนย์ปฏิบัติการการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด
- ๒.๕ ส่งเสริมด้านการออกกำลังกาย การกีฬา และนันทนาการ
- ๒.๖ ส่งเสริมการป้องกัน รักษา ควบคุมโรค ตลอดจนการพัฒนาด้านการสาธารณสุข
- ๒.๗ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคูณภาพชีวิตของประชาชนเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคม

## อาเซียน

## ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

แนวทางการพัฒนา

- ๓.๑ ส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจ แก่ประชาชน เกี่ยวกับการเมืองการปกครองระบบประชาธิปไตย
- ๓.๒ พัฒนาศักยภาพของท้องถิ่นในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตลอดจนการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น

## ท้องถิ่น

- ๓.๓ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้มีส่วนร่วมในการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น

## ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรม และการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

- ๔.๑ ส่งเสริมการตลาด การค้า การลงทุนในท้องถิ่น และเมืองชายแดน เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน
- ๔.๒ ส่งเสริมระบบเศรษฐกิจชุมชน และผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่น
- ๔.๓ ส่งเสริมให้ประชาชนยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง
- ๔.๔ พัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยวและแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

## อาเซียน

- ๔.๕ ส่งเสริมโครงการตามแนวพระราชดำริ

## ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

- ๕.๑ อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนในชุมชนมีจิตสำนึกในการร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๓ ปรับปรุงภูมิทัศน์ในชุมชนและเมือง
- ๕.๔ จัดทำระบบกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูลตลอดจนระบบบำบัดน้ำเสีย
- ๕.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น  
แนวทางการพัฒนา

- ๖.๑ ส่งเสริมการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบทอดจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรม
- ๖.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น และปราชญ์บุคคล
- ๖.๓ เสริมสร้างและทำนุบำรุงศาสนา ตลอดจนศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

- ๖.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์โบราณวัตถุและโบราณสถานในท้องถิ่น
- ๖.๕ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ของเด็ก เยาวชนและประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

แนวทางการพัฒนา

- ๗.๑ พัฒนาความรู้ความสามารถและคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรในองค์กร
- ๗.๒ พัฒนาปรับปรุงจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดจนสถานที่ในการปฏิบัติงาน
- ๗.๓ พัฒนาปรับปรุงระบบบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล
- ๗.๔ ปรับปรุงและสร้างระบบการให้บริการที่ทันสมัย รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ
- ๗.๕ ส่งเสริมและสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพื่อการบริการประชาชน
- ๗.๖ พัฒนาส่งเสริมระบบการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่การดำเนินงานขององค์กร เพื่อ

รองรับประชาคมอาเซียน

## บทที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองตากใบ ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง เพื่อให้ได้รับการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพทั้งทางด้านการศึกษา หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร คุณธรรม และจริยธรรม

### หลักสูตร

เทศบาลเมืองตากใบ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยหนึ่งหลักสูตร ดังนี้

#### ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

- ๑.๑ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒
- ๑.๒ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐
- ๑.๓ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๙
- ๑.๔ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙
- ๑.๕ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ๑.๖ พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙
- ๑.๗ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
- ๑.๘ ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และการบริหารราชการแผ่นดิน
- ๑.๙ กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

#### ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

- ๑.๑ พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ. ๒๕๑๐
- ๑.๒ พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ.ศ. ๒๔๗๕
- ๑.๓ พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ. ๒๕๐๘
- ๑.๔ พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๒๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน
- ๑.๕ พระราชบัญญัติที่ดินและถมดิน พ.ศ. ๒๕๔๓
- ๑.๖ ระเบียบกฎหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานของเทศบาล ตามหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง เช่น ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

#### ๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

- ๓.๑ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
- ๓.๒ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๓.๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๓.๔ หลักสูตรพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่ง

- ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
  - ๔.๑ เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่
  - ๔.๒ มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร
  - ๔.๓ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
  - ๔.๔ การปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
  - ๔.๕ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
- ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

หมายเหตุ ๑. หลักสูตรต่างๆ ให้รวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น และมีเนื้อหาสอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น

๒. หลักสูตรในแต่ละด้านสามารถจัดรวมไว้ในโครงการพัฒนาพนักงานเทศบาลโครงการเดียวกันได้

## บทที่ ๔

### วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

#### วิธีการพัฒนา

๑) แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาก็ควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่อยู่ได้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้ จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรม

สำหรับวิธีการในการพัฒนาบุคลากรนั้น เทศบาลเมืองตากใบ มีทั้งวิธีการที่จะดำเนินการเอง เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้เทศบาลเมืองตากใบ จะดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่น และร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือเทศบาลเมืองตากใบดำเนินการเองและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น เชิญมาเป็นวิทยากรบรรยาย หรือวิทยากรกระบวนการ ซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้

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

**การปฐมนิเทศ** คือ การแนะนำข้อมูลความรู้ต่างๆ โดยรวมให้บุคลากรใหม่ที่เข้าสู่เทศบาล ได้รู้จักกฎระเบียบข้อบังคับ วินัย ผู้บริหาร ตลอดจนการปฏิบัติตัวของบุคลากร และกระทำก่อนมอบหมายหน้าที่ปฏิบัติ โดยผู้เป็นพนักงานเทศบาลต้องได้รับการพัฒนาและต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด ดังนี้

๑. หลักและระเบียบวิธีการปฏิบัติราชการ
๒. บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๓. แนวทางปฏิบัติงานเพื่อเป็นพนักงานทั่วไป
๔. ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

การสอนงาน (Coaching) และการให้คำปรึกษา (Counseling) คือ การให้หัวหน้าและผู้บริหาร ซึ่งเป็นผู้คอยทำหน้าที่กำกับอยู่เป็นผู้ช่วยสอนให้ โดยทำให้ดูเป็นตัวอย่างที่ดีให้ปรากฏพร้อมกับคอยตอบคำถามและอธิบายถึงเหตุผลของวิธีการแก้ไขปัญหาและให้รู้ถึงความจำเป็นของเหตุแห่งปัญหาและผลของการแก้ไข ดังนั้นในขณะที่ฝึก ผู้สอนงานหรือผู้กำกับงาน ที่จะต้องคอยดูแลผู้บริหาร ฝึกหัดเหล่านี้ให้สามารถทำงานได้ถูกวิธี หรือการจัดให้มีการประชุมเพื่อร่วมการตัดสินใจตามวิธีการที่ได้ตกลงกันไว้

#### การมอบหมายงาน (Delegation)/การสลับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Rotation)

การมอบหมายงาน คือการกระจายงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ และอำนาจการตัดสินใจภายในขอบเขตที่กำหนด ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปปฏิบัติ โดยคำนึงว่าควรเลือกคนที่เหมาะสมมารับผิดชอบงาน เพื่อความสำเร็จ เช่น การมอบหมายโครงการสำคัญ หรือโครงการที่ยังไม่เคยปฏิบัติมาก่อน

การสลับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นการสลับเปลี่ยนงานเป็นการย้ายบุคลากรไปทำงานในหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งอาจอยู่ภายในสายงานเดียวกันหรือข้ามสายงานเป็นระยะๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ และทำให้บุคลากรเกิดการพัฒนาทักษะที่หลากหลายมากขึ้น

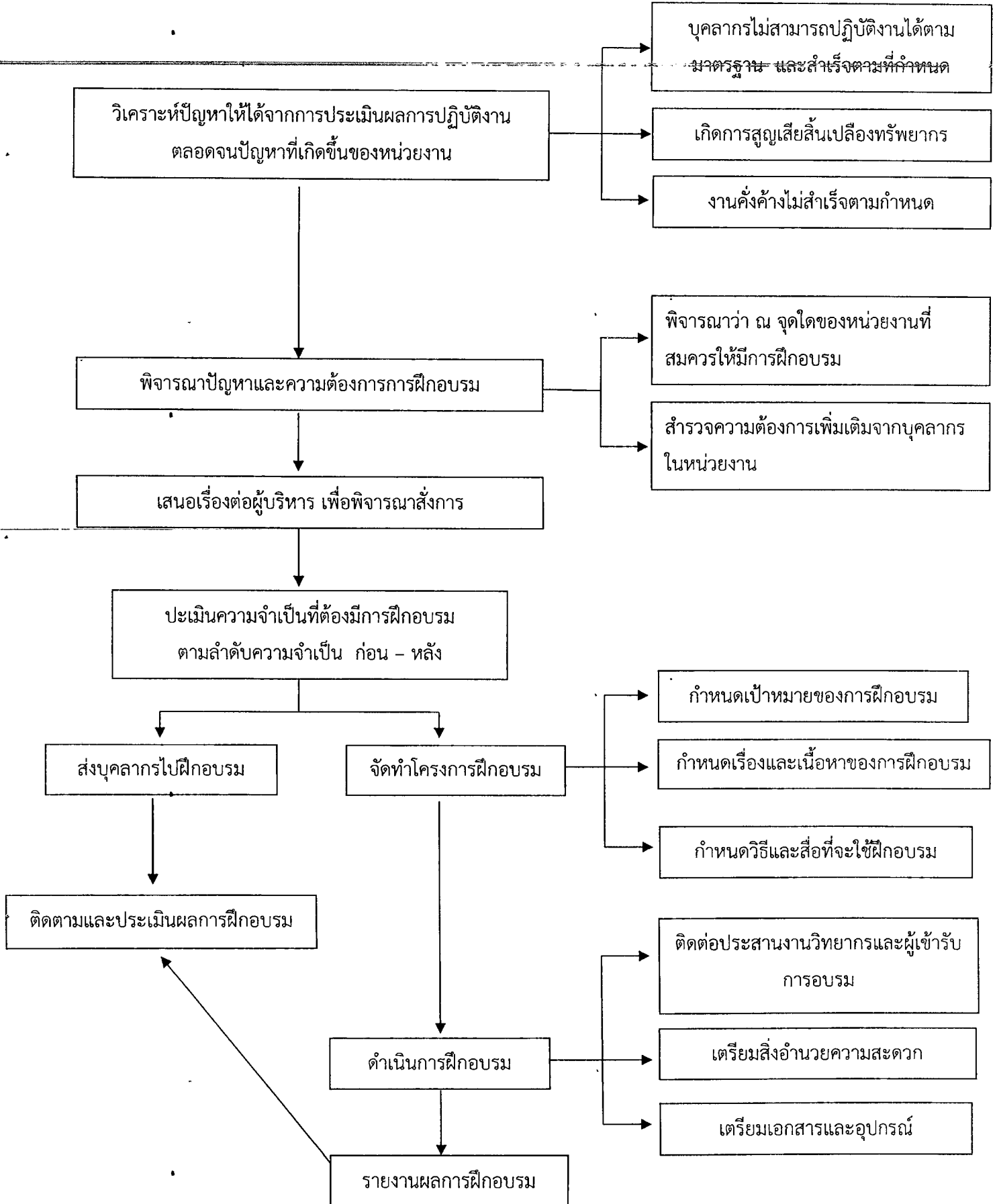
การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยเทศบาลเมืองตากใบ หรือโดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดนราธิวาส สถาบันพัฒนาบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่นตามความเหมาะสม

การดูงาน เป็นการเพิ่มพูนความรู้หรือประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์ ซึ่งได้กำหนดไว้ในหลักสูตรหรือโครงการ ให้มีการดูงานก่อน ระหว่างหรือหลังการฝึกอบรมและหมายควมรวมถึงหลักสูตรหรือโครงการที่กำหนดเฉพาะการดูงาน ภายในประเทศที่ส่วนราชการจัดขึ้น

การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา การประชุมในลักษณะเป็นการระดมความคิด การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น เพื่อนำข้อสรุปที่ได้ไปพัฒนาหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อาจดำเนินการโดยเทศบาล ก.ท.จ.นราธิวาส สถาบันพัฒนาบุคลากร หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

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

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองตากใบ



บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑	โครงการพัฒนาองค์ความรู้ แก่บุคลากร ด้านการบริหารจัดการที่ดี *** - ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน - ด้านศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรม - ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง - ด้านการบริหาร - ด้านคุณสมบัติส่วนตัว	- เพื่อพัฒนาความรู้และ ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	- พนักงานเทศบาล/ ลูกจ้างประจำ/ พนักงานจ้างของ เทศบาล	ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	- ได้รับความรู้และนำมา ประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	หน่วยงานที่ รับการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล
๒	โครงการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม	- เพื่อพัฒนาและเสริมสร้าง คุณธรรมและจริยธรรมในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	- บุคลากรในสังกัด ทุกคน	ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	- บุคลากรมีคุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนและ ดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล
๓	โครงการสัมมนา/ฝึกอบรม พนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง (จัดโดยหน่วยงานภายนอก)	- เพื่อพัฒนาความรู้และการ ปฏิบัติงานในหน้าที่	- พนักงาน/ลูกจ้างใน การปฏิบัติการทุกคน	ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	- มีความรู้และปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น	ทุกส่วนราชการและ หน่วยงานภายนอกที่ ดำเนินการ
๔	โครงการอบรมหลักสูตรนักบริหารงานระดับ ต้น , กลาง , สูง	- เพื่อพัฒนาความรู้และการ ปฏิบัติงานในหน้าที่	นักบริหารทุกระดับ	ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	- เข้าใจการปฏิบัติงานที่, ระเบียบกฎหมายที่ เปลี่ยนแปลง	ทุกส่วนราชการ
๕	โครงการปรับปรุงกระบวนการหลัก ของกอง ให้ใช้ระยะเวลาดำเนินการลดลง	- เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ บริการประชาชน	- ประชาชนผู้บริการ	ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	- ประชาชนผู้ใช้บริการได้รับ ความพึงพอใจต่อการบริการ ที่ได้รับเพิ่มขึ้น	งาน/กองที่ได้รับบริการ พิจารณาร่วม โครงการ



ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๖	โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในหน่วยงาน เพื่อนำความรู้มาจากการปฏิบัติจริง จากการศึกษา และจากประสบการณ์ที่แอบแฝงอยู่ในตัวบุคคลใช้ให้เป็นประโยชน์ เพื่อการพัฒนาบุคลากรและหน่วยงาน	-เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ทักษะ ประสบการณ์ของ บุคลากร	-บุคลากรในสังกัด	ปี ๒๕๖๑ -๒๕๖๓	-พนักงานได้รับความรู้ ความสามารถ	งานกรเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล
๗	โครงการจัดประชุมประจำเดือนพนักงาน ของเทศบาล	-เพื่อพัฒนาศักยภาพและการมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นอุปสรรคปัญหา และข้อเสนอแนะต่างๆในการปฏิบัติงาน	-พนักงานเทศบาล	ปี ๒๕๖๑ -๒๕๖๓	-	ทุกส่วนราชการที่ ดำเนินการ
๘	โครงการฝึกอบรม / ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในสำนัก ปลัด	-เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในการ ปฏิบัติงาน อย่างน้อย คนละ ๑ หลักสูตรต่อปี	-บุคลากรในสำนักปลัด	ปี ๒๕๖๑ -๒๕๖๓	-มีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	สำนักปลัดเทศบาล
๙	โครงการฝึกอบรม / ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในกอง คลัง	-เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในการ ปฏิบัติงาน อย่างน้อย คนละ ๑ หลักสูตรต่อปี	-บุคลากรในกองคลัง	ปี ๒๕๖๑ -๒๕๖๓	-ประชาชนผู้ใช้บริการได้รับความพึงพอใจต่อการบริการที่ได้รับเพิ่มขึ้น	กองคลัง

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑๐	โครงการฝึกอบรม / ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในกองช่าง	-เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน อย่างน้อย คนละ ๑ หลักสูตรต่อปี	-บุคลากรในกองช่าง	ปี ๒๕๖๑ -๒๕๖๓	-พนักงานได้รับความรู้ ความสามารถ เพิ่มขึ้น	กองช่าง
๑๑	โครงการฝึกอบรม / ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน อย่างน้อย คนละ ๑ หลักสูตรต่อปี	-บุคลากรในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ปี ๒๕๖๑ -๒๕๖๓	-พนักงานได้รับความรู้ ความสามารถ เพิ่มขึ้น	กองสาธารณสุขฯ
๑๒	โครงการฝึกอบรม / ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในกองการศึกษา และโรงเรียน ศูนย์เด็กเล็กในสังกัด	-เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน อย่างน้อย คนละ ๑ หลักสูตรต่อปี	-บุคลากรในกองการศึกษา	ปี ๒๕๖๑ -๒๕๖๓	-พนักงานได้รับความรู้ ความสามารถ เพิ่มขึ้น	กองการศึกษา โรงเรียน ศูนย์เด็กเล็กในสังกัด
๑๓	โครงการอื่นที่สามารถกำหนดภายหลังตามความจำเป็นและสถานการณ์	-เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน อย่างน้อย คนละ ๑ หลักสูตรต่อปี	-บุคลากรในสังกัด/หน่วยงานภายนอก	ปี ๒๕๖๑ -๒๕๖๓	-สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ทุกส่วนราชการ
๑๔	โครงการจัดทำแผนพัฒนาตนเองสำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	-เพื่อยกระดับความรู้ของบุคลากรให้สูงขึ้น	-บุคลากรในสังกัด/หน่วยงานภายนอก	ปี ๒๕๖๑ -๒๕๖๓	-มีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	ทุกส่วนราชการ

ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนาปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ลำดับที่	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณ	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	หมายเหตุ
๑	ประชุมประจำเดือนผู้บริหาร/พนักงาน	-	↓												
๒	ประชุมมอบหมายนโยบายเร่งด่วนหรือติดตามการดำเนินงานทุกสัปดาห์	-	↓												
๓	สนับสนุนให้พนักงานที่ปรารถนาใหม่เข้าอบรมหลักสูตรของกรมส่งเสริมทุกคน	เทศบาลเมืองตากไป	↓												
๔	สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่หรืองานต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	เทศบาลเมืองตากไป	↓												
๕	กำหนดแนวทางการปฏิบัติให้พนักงานที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆสรุปความสำคัญเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับและสรุปกำหนดให้พนักงานทุกคนได้รับทราบร่วมกัน	เทศบาลเมืองตากไป	↕												
๖	ประเมินผลการเข้ารับการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร	เทศบาลเมืองตากไป	↓												

**บทที่ ๕**  
**งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา**

**งบประมาณ**

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา เทศบาลเมืองตากใบ จัดสรรงบประมาณซึ่งปรากฏในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยคำนึงความประหยัด คุ่มค่า เพื่อให้การพัฒนาพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ของเทศบาลเมืองตากใบ ได้ตั้งงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนาของแต่ละแผนงานดังนี้

- |   |                            |                     |
|---|----------------------------|---------------------|
| ๑. งานบริหารทั่วไป                              | แผนงานบริหารงานทั่วไป      | จำนวน ๑๕๐,๐๐๐.- บาท |
| ๒. งานวางแผนสถิติและวิชาการ                     | แผนงานบริหารงานทั่วไป      | จำนวน ๑๐๐,๐๐๐.- บาท |
| ๓. งานบริหารงานคลัง                             | แผนงานบริหารงานทั่วไป      | จำนวน ๑๕๐,๐๐๐.- บาท |
| ๔. งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย     | แผนงานการรักษาความสงบภายใน | จำนวน ๕๐,๐๐๐.- บาท  |
| ๕. งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา          | แผนงานบริหารงานทั่วไป      | จำนวน ๓๐,๐๐๐.- บาท  |
| ๖. งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา            | แผนงานการศึกษา             | จำนวน ๔๐,๐๐๐.- บาท  |
| ๗. งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข            | แผนงานสาธารณสุข            | จำนวน ๑๒๐,๐๐๐.- บาท |
| ๘. งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและการโยธา | แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา | จำนวน ๘๐,๐๐๐.- บาท  |

—

—

## บทที่ ๖

## การติดตามและประเมินผล

เทศบาลเมืองตากใบ จะจัดให้มีการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาลเมืองตากใบ เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑. การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน-หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผลภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะหนึ่ง
๒. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องรายงานผลการเข้ารับการพัฒนา ภายใน ๖๐ วัน นับตั้งแต่วันกลับจากการอบรม / สัมมนา / ฝึกปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น
๓. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการพัฒนา
๔. การขอรับทราบผลการประเมินผลจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่เทศบาลเมืองตากใบ ส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด เป็นต้น

## บทที่ ๗

## สรุปผลแบบสอบถาม

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองตากใบ วัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองตากใบ

จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๔๐ คน จากทั้งหมด ๖ ส่วนราชการ เป็นพนักงานเทศบาล มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึงทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาล

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองตากใบ

## ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

## จำแนกตามเพศ

- เพศชาย	จำนวน ๒๔ คน
- เพศหญิง	จำนวน ๑๖ คน
- รวม	จำนวน ๔๐ คน

## จำแนกตามอายุ

- ๒๑ - ๓๐ ปี	จำนวน ๑ คน
- ๓๑ - ๔๐ ปี	จำนวน ๑๓ คน
- ๔๑ - ๕๐ ปี	จำนวน ๑๗ คน
- ๕๑ ปีขึ้นไป	จำนวน ๙ คน
- รวม	จำนวน ๔๐ คน

## จำแนกตามการศึกษา

- ต่ำกว่ามัธยม	จำนวน - คน
- มัธยมศึกษา/ปวช./ปวส.	จำนวน ๔ คน
- ปริญญาตรี	จำนวน ๒๘ คน
- ปริญญาโท	จำนวน ๘ คน
- ปริญญาเอก	จำนวน - คน
- รวม	จำนวน ๔๐ คน

## จำแนกตามสถานภาพ

- ข้าราชการ	จำนวน ๔๐ คน
- พนักงานจ้าง	จำนวน - คน
- รวม	จำนวน ๔๐ คน

## ส่วนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรม

### ๑. หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดลำดับจากมากไปหาน้อย

ลำดับ	หลักสูตร	จำนวนข้อแบบสอบถาม
๑.	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	๑๑
๒.	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	๒๕
๓.	หลักสูตรด้านการบริหาร	๑๐
๔.	หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	๓
๕.	หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง	๒๘
๖.	หลักสูตรอื่น ๆ	

ผลการสำรวจพบว่า ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม พอใจที่จะเข้ารับการอบรมในหลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

### ๒. ช่วงที่สะดวกเข้ารับการอบรมในช่วงเดือนใด

- เดือนตุลาคม - เดือนธันวาคม	จำนวน ๕ คน
- เดือนมกราคม - เดือนมีนาคม	จำนวน ๙ คน
- เดือนเมษายน - เดือนมิถุนายน	จำนวน ๑๐ คน
- เดือนกรกฎาคม - เดือนกันยายน	จำนวน ๘ คน

ดังนั้น ผลการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานเทศบาล เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองตากใบ และความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดเทศบาลเมืองตากใบ จะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการพัฒนาเทศบาลเมืองตากใบ การพัฒนาศักยภาพเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อเทศบาลเมืองตากใบ





คำสั่งเทศบาลเมืองตากใบ

ที่ ๑๖๐/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ข้อ ๓๐๐ ลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ จึงแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ประกอบด้วย

- |                            |  |                   |
|----------------------------|--|-------------------|
| ๑. นายบุญจันทร์ ราวดีอราแม | นายกเทศมนตรีเมืองตากใบ                               | ประธานกรรมการ     |
| ๒. นายประสิทธิ์ ดาบเงิน    | รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน<br>ปลัดเทศบาลเมืองตากใบ | กรรมการ           |
| ๓. นางสาวภา วัฒนชนม์       | หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล                               | กรรมการ           |
| ๔. นายภิบาล อันทานุวัฒน์   | ผู้อำนวยการกองช่าง                                   | กรรมการ           |
| ๕. นางสุเพียงพิศ แดงเตี้ย  | ผู้อำนวยการกองคลัง                                   | กรรมการ           |
| ๖. นายมลิวาซี ศิริราชัน    | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข                              | กรรมการ           |
| ๗. นายสมประสงค์ วีระวัฒน์  | ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน                       | กรรมการ           |
| ๘. นางดุขฎิ แก้วเมฆ        | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ                                  | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๙. นางสาววริษฐา ตะตีนาลาฮา | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ                             | ผู้ช่วยเลขานุการ  |
- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายบุญจันทร์ ราวดีอราแม)  
นายกเทศมนตรีเมืองตากใบ