



# แผนพัฒนาพนักงาานเทศบาล ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

เทศบาลตำบลกุดชุมพุงพัฒนา  
อำเภอกุดชุมพุง จังหวัดยโสธร

สำนักปลัดเทศบาล  
ฝ่ายอำนวยการ  
งานกาารเจ้าหน้าที่

โทร. ๐-๔๕๗๘-๙๑๕๘

<http://www.kutchumpattana.go.th>

## คำนำ

ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลกุดชุมพัฒนานั้น เทศบาลตำบลกุดชุมพัฒนาได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ได้เรียนรู้ระเบียบแบบแผน กฎหมาย หนังสือสั่งการของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองที่ดี โดยได้กำหนด หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐาน ในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานเทศบาลตำบลกุดชุมพัฒนาให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลกุดชุมพัฒนาต่อไป

ฝ่ายอำนวยการ  
งานการเจ้าหน้าที่  
กันยายน ๒๕๖๓

# สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. เป้าหมายการพัฒนา	๒
๔. หลักสูตรการพัฒนา	๒
๕. วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล	๓
๖. งบประมาณ	๓
๗. การติดตามและประเมินผล	๔
๘. ตารางแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔	๕
๙. ตารางแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	๗
๑๐. ตารางแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	๙

## ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล
- ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล
- บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

## ส่วนที่ ๑ บทนำ

### หลักการและเหตุผล

การพัฒนาบุคลากรเป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ต้องปฏิบัติอยู่ตลอดเวลา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับบุคลากรภายในหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งกระบวนการฝึกอบรมเป็นกระบวนการหนึ่งที่ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรม และทัศนคติของบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพ ซึ่งถือว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำพาเทศบาลตำบลกุดชุมพัฒนา ไปสู่วิสัยทัศน์ เป้าหมายตามที่เทศบาลกำหนด

สำนักงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๐ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาได้อย่างเป็นระบบ และได้มาตรฐานเดียวกัน อันจะส่งผลให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่น มีคุณภาพและคุณธรรมอย่างแท้จริง

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล หมวด ๑๔ กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ เรื่อง การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๘๘ - ๓๒๖ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล

แผนพัฒนาท้องถิ่น เทศบาลตำบลกุดชุมพัฒนา ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพการจัดการองค์กร กำหนดให้ส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรของเทศบาลตำบลกุดชุมพัฒนา ให้มีคุณภาพตลอดจนปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน เพื่อให้การให้บริการประชาชนตอบสนองต่อความต้องการได้อย่างทันท่วงที

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลกุดชุมพัฒนา จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น โดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

\*\*\*\*\*

## ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลกุดชุมพัฒนา

### วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ

๒.๒ เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาวิชาชีพ

๒.๓ เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

### เป้าหมายการพัฒนา

เทศบาลตำบลกุดชุมพัฒนา กำหนดเป้าหมายการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ให้เข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตรที่เทศบาลตำบลกุดชุมพัฒนา กำหนด หรือหลักสูตร ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ จัดขึ้นภายใน ระยะแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้ครบทุกตำแหน่ง

๑. พนักงานเทศบาล ประเภทบริหารงานท้องถิ่นและอำนวยการท้องถิ่น จะต้องได้รับการพัฒนา ในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ส่วน ราชการหรือหน่วยงานอื่น หรือเทศบาลดำเนินการเอง และต้องมีการประเมินก่อนและหลังการเข้ารับการ พัฒนา และสามารถนำการพัฒนาไปใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการในเทศบาลได้อย่างเป็นรูปธรรม

๒. พนักงานเทศบาล ประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ และพนักงานครูเทศบาลสายงาน การสอน จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร หลักสูตร โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น หรือเทศบาลดำเนินการเอง และต้องมีการประเมิน ก่อนและหลังการเข้ารับการ พัฒนา และสามารถนำการพัฒนาไปใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการในเทศบาลได้อย่าง เป็นรูปธรรม

๓. ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร โดย กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น หรือเทศบาล ดำเนินการเอง และต้องมีการประเมินก่อนและหลังการเข้ารับการ พัฒนา และสามารถนำการพัฒนาไปใช้กับการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการในเทศบาลได้อย่างเป็นรูปธรรม

### ส่วนที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการ เทศบาลตำบลกุดชุมพุงพัฒนา

#### วิสัยทัศน์การพัฒนาศูนย์บริการเทศบาลตำบลกุดชุมพุงพัฒนา (Vision)



“มุ่งพัฒนาศูนย์บริการเทศบาลตำบลกุดชุมพุงพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ  
เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม มุ่งสู่ความสำเร็จในหน้าที่ และมีความสุขในการปฏิบัติงาน”

#### พันธกิจการพัฒนาศูนย์บริการเทศบาลตำบลกุดชุมพุงพัฒนา (Mission)



๑. พัฒนาศูนย์บริการให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
๒. สร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
๓. เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร
๔. เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานและความสุขของเจ้าหน้าที่

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการเทศบาลตำบลกุดชุมพุงพัฒนา (Mission)



๑. การพัฒนาศูนย์บริการให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
๒. การสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
๓. การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร
๔. การเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานและความสุขของบุคลากร

## ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลกุดชุมพัฒนา

### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน

#### กลยุทธ์

- ๑.๑ พัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
- ๑.๒ พัฒนาบุคลากรด้าน IT

### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

#### กลยุทธ์

- ๒.๑ สร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้
- ๒.๒ รวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่แต่ละส่วนราชการที่กระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองได้

### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร

#### กลยุทธ์

- ๓.๑ เสริมสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน
- ๓.๒ เสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมและป้องกันการทำผิดจริยธรรม

### ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานและความสุขของบุคลากร

#### กลยุทธ์

- ๔.๑ พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการปฏิบัติงาน
- ๔.๒ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และบรรยากาศที่สนับสนุนการให้บุคลากรมีความสุขและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

## ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๐ (โดยสำนักงาน ก.ถ.)

### วิสัยทัศน์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น



ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีภูมิคุ้มกันต่อปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล  
และเป็นสิ่งที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชนในพื้นที่ภายในปี ๒๕๖๐

### พันธกิจการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น



เสริมสร้างพัฒนาผู้นำและข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ไปพร้อมกับการปรับกลไกการบริหารงาน  
ให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

### เป้าประสงค์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น



๑. เกิดการปรับกลไก (กฎ ระเบียบ กระบวนการ ระบบ ฯลฯ) ในการบริหารจัดการองค์ประกอบของส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะในด้านการบริหารงานบุคคลโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และเปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น
๒. เกิดการเสริมสร้างความเข้มแข็งและจิตสำนึกในหน้าที่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น เพื่อให้สามารถดูแลผลประโยชน์ของภาคส่วนต่างๆ ให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๐



๑. การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตที่มีศักดิ์ศรี (Organisation Integrity)
๒. การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่างๆ
๓. การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานด้านคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล

### กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้

เทศบาลตำบลกุดชุมพัฒนา ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้ ซึ่งกรอบมาตรฐานประกอบด้วย

- มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
- มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน



มติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ เป็นมิตินี้จะทำให้ส่วนราชการทราบว่ามีความและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับมาตรฐานดังต่อไปนี้หรือไม่ ดังนี้

(๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้กรมฯ บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ เพียงใด

(๒) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคน มีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคน และมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าวหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

(๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management) หรือไม่ เพียงใด

(๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงานหรือไม่ เพียงใด

มติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้หรือไม่ เพียงใด

(๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness) หรือไม่ เพียงใด

(๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เพียงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริงหรือไม่ เพียงใด

(๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money) หรือไม่ เพียงใด

(๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation) หรือไม่ เพียงใด

มติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้ หรือไม่ เพียงใด

(๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

(๒) ข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

(๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการในการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

(๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด

นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

**มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล** หมายถึง การที่ส่วนราชการ

(๑) มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชนหรือไม่ เพียงใด

(๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

**มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

(๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัวหรือไม่ เพียงใด

(๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

(๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการ และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการหรือไม่ เพียงใด

มติการประเมินสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้ส่วนราชการในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

\*\*\*\*\*

## ส่วนที่ ๔ หลักสูตรการพัฒนา

### หลักสูตรการพัฒนา ประกอบด้วย

ลำดับที่	หลักสูตรการพัฒนา	รายละเอียดการพัฒนา
๑	ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	การพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎ กฎหมาย นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล ผู้บริหาร สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น
๒	การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น
๓	ความรู้และทักษะเฉพาะงานในแต่ละตำแหน่ง	การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดเป็นการเฉพาะ
๔	ด้านการบริหาร	การพัฒนารายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
๕	ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

### กลุ่มเป้าหมายในการฝึกอบรม

๑. พนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภทบริหารงานท้องถิ่น และอำนวยการท้องถิ่น
  - หลักสูตรด้านการบริหาร
  - หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม
  - หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ
  - หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ
๒. พนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาการ
  - หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ
  - หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ
  - หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะแต่ละตำแหน่ง
  - หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม
๓. สายงานพนักงานจ้าง
  - หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ
  - หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ
  - หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะแต่ละตำแหน่ง
  - หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม

## ส่วนที่ ๕ วิธีการพัฒนา ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาและงบประมาณในการพัฒนา

### วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล

วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาลและบุคลากรของเทศบาลตำบลลุดชุมพัฒนา กำหนดวิธีการพัฒนาตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีการดังนี้

#### (๑) วิธีดำเนินการ

๑.๑ การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ก่อนการบรรจุเข้ารับราชการ เฉพาะพนักงานเทศบาลหรือพนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่

๑.๒ การฝึกอบรมและสัมมนา อาจดำเนินการโดยเทศบาลตำบลลุดชุมพัฒนา หรือโดยสำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดยโสธร หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่นตามความเหมาะสม

๑.๓ การสอบงาน การให้คำปรึกษา การถ่ายทอดความรู้สู่เพื่อนร่วมงาน หรือวิธีการอื่นด้วยวิธีที่เหมาะสม โดยหัวหน้างานหรือหัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมายทำการสอนงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

๑.๔ การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการโดยเทศบาลตำบลลุดชุมพัฒนา หรือโดยสำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดยโสธร หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่นตามความเหมาะสม

#### (๒) แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาลและบุคลากรของเทศบาลตำบลลุดชุมพัฒนา นอกจากมีวิธีดำเนินการตามข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้กำหนดแนวทางไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

๒.๑ เทศบาลตำบลลุดชุมพัฒนา ดำเนินการเอง

๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการ โดยเทศบาลตำบลลุดชุมพัฒนาจัดส่งพนักงานงานเทศบาลหรือบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรม

๒.๓ หน่วยงานหรือส่วนราชการอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลลุดชุมพัฒนา เป็นผู้ดำเนินการ

#### (๓) ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

๓.๑ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

๓.๒ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

๓.๓ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

#### (๔) งบประมาณ

เบิกจ่ายจากเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลลุดชุมพัฒนา อำเภอลุดชุม จังหวัดยโสธร

\*\*\*\*\*

## ส่วนที่ ๒ การติดตามและประเมินผล

เทศบาลตำบลกุดชุมพัฒนา ได้กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล และบุคลากรของเทศบาล โดยแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ดังนี้

คณะกรรมการติดตามประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย

- |                              |                                |
|------------------------------|--------------------------------|
| ๑. ปลัดเทศบาลตำบลกุดชุมพัฒนา | เป็นประธาน                     |
| ๒. หัวหน้าส่วนราชการทุกคน    | เป็นกรรมการ                    |
| ๓. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ       | เป็นกรรมการและเลขานุการ        |
| ๔. นักรพพยากรบุคคล           | เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยมีหน้าที่ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล

ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลกุดชุมพัฒนาเป็นประจำทุกปี และสรุปรายงานผลและข้อเสนอแนะในการติดตามประเมินผลให้นายกเทศมนตรีตำบลกุดชุมพัฒนารับทราบเพื่อพิจารณา

นอกจากการติดตามประเมินผลในรูปคณะกรรมการแล้ว ในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละครั้งที่เทศบาลตำบลกุดชุมพัฒนาเป็นผู้ดำเนินการ จะประเมินผลการพัฒนาความรู้ในแต่ละครั้งเป็น ๒ ระยะ คือ

(๑) ระยะก่อนดำเนินการ โดยประเมินจากการใช้แบบทดสอบเพื่อวัดความรู้ความเข้าใจก่อนได้รับการพัฒนาความรู้

(๒) ระยะหลังการดำเนินการ โดยการประเมินจากการใช้แบบทดสอบชุดเดิมเพื่อวัดความรู้ความเข้าใจหลังจากการเข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ แล้วนำมาเปรียบเทียบผลคะแนนที่ได้ว่า ผลคะแนนแตกต่างจากก่อนและหลังอย่างไรบ้าง

ในกรณีโครงการที่มีการจัดทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ ภายหลังจากการกลับจากทัศนศึกษา ดูงานจะมีการประเมินและสรุปผลสาระความรู้และประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานเพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรของเทศบาลได้รับทราบ เพื่อนำไปปรับใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของเทศบาล ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นประโยชน์แก่ประชาชนต่อไป

เทศบาลตำบลกุดชุมพัฒนา จะนำผลการประเมินผลของคณะกรรมการ ใช้เป็นข้อมูลประกอบการ กำหนดหลักสูตร วิธีการพัฒนาตามความเหมาะสมและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานต่อไป

ภาคผนวก



ตารางแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลอุทุมพพัฒนา อำเภออุทุมพ จังหวัดยโสธร  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

หลักยุทธการพัฒนา	วิธีดำเนินการ	หน่วยงานดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ												กลุ่มเป้าหมาย
			ต.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค	ก.ย	
๑. หลักยุทธการความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ	๑. การปฐมนิเทศ ๒. การสอนงาน ๓. การฝึกอบรม ๔. การประชุม	เทศบาลดำเนินการ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง		↔		↔		↔		↔		↔		↔	ตำแหน่งประเภททั่วไปและ ตำแหน่งประเภทวิชาการ พนักงานจ้าง
๒. หลักยุทธการพัฒนาศักยภาพกับรับใช้ชุมชน	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน ๔. การประชุม	เทศบาลดำเนินการ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง		↔		↔		↔		↔		↔		↔	พนักงานเทศบาลทุกประเภท ตำแหน่ง พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง
๓. หลักยุทธการความรู้และทักษะเฉพาะ	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน ๔. การประชุม	เทศบาลดำเนินการ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง		↔		↔		↔		↔		↔		↔	พนักงานเทศบาลทุกประเภท ตำแหน่ง พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง
๔. หลักยุทธการด้านการบริหาร	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน ๔. การประชุม	เทศบาลดำเนินการ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง													พนักงานเทศบาลตำแหน่ง ประเภทบริหารงานท้องถิ่น พนักงานเทศบาลตำแหน่ง ประเภทอำนวยการท้องถิ่น
๕. หลักยุทธการด้านคุณธรรม จริยธรรม	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน ๔. การประชุม	เทศบาลดำเนินการ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง		↔											พนักงานเทศบาลทุกประเภท ตำแหน่ง พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง



