



แผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล ๓ ปี

(ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)



งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
เทศบาลเมืองสุไหงโกล-ลก จังหวัดราชบุรี



ประกาศเทศบาลเมืองสุไหงโก-ลก
เรื่อง การใช้แผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ด้วยเทศบาลเมืองสุไหงโก-ลก ได้เสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดนราธิวาส ในประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล และเป็นเครื่องมือในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาส เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ พนักงานเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๕ ข้อ ๒๙ และตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๕๕

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาส ในคราวประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อ วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของเทศบาลเมืองสุไหงโก-ลกแล้ว จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓

(นางสุชาดา พันธ์นรา)
นายกเทศมนตรีเมืองสุไหงโก-ลก

คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรเทศบาล ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของเทศบาลเมืองสุไหงโก-ลก
ได้คำนึงถึงการกิจ อำนวย หน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาให้บุคลากรเทศบาลรู้ระเบียบ แบบแผน
ของ ทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและอำนาจหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ในระบบ
ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติดนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยได้
กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้าน¹
ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะ²
เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของ
พนักงานเทศบาลเมืองสุไหงโก-ลก ให้สอดคล้องกับบทบาทและการกิจของเทศบาลเมืองสุไหงโก-ลกต่อไป

เทศบาลเมืองสุไหงโก-ลก
กันยายน ๒๕๖๓

สารบัญ

หน้า

คำนำ

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. เป้าหมายการพัฒนา	๑
๓. บทวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากร	๒
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาล	๓
๕. กลยุทธ์การพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์	๓
๖. หลักสูตรการพัฒนา	๔
๗. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๔
๘. การติดตามและประเมินผล	๔
๙. สรุปผลแบบสอบถาม	๕
๑๐. บัญชีกลยุทธ์ตามแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖	๖

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล ๓ ปี
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล ๓ ปี
- แบบสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

๑. หลักการและเหตุผล

เทศบาลเมืองสุไหงโก-ลก จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล โดยมีหลักการและเหตุผลดังนี้

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาส เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ส่วนที่ ๔ เรื่องการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๘๘-๓๒๖ กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงานเพื่อให้รู้ถึงระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และอำนาจหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติดนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาล เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้และอาจกระทำโดยสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนราธิวาส เทศบาลต้นสังกัด ร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชน

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ส่วนที่ ๔ เรื่องการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๙๙ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในภารกิจ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องทำตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ โดยกำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น เทศบาลเมืองสุไหงโก-ลก จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาล ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

๒. เป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ

๒.๒ เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาเวชฯ

๒.๓ เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ที่มีความเปลี่ยนแปลง

๓. บทวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากร

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ได้ทำแบบสำรวจเพื่อระดมความคิดเห็นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลเมืองสุไหงโก-ลก ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ จากสำนักและกองต่างๆ แล้ว สรุปข้อมูลที่ได้จากการสำรวจและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกของบุคลากร ได้ดังนี้

๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เป็นการวิเคราะห์ศักยภาพและความพร้อมภายในของบุคลากรเทศบาลเมืองสุไหงโก-ลก โดยมุ่งทราบถึงจุดแข็ง และจุดอ่อน โดยสรุปได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strength) มีดังนี้

- โครงสร้างขององค์กร มีการจำแนกงาน ตำแหน่งงานและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน
- มีกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการ สำหรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
- มีบรรยายกาศในการทำงานที่ดี ทั้งบุคลากรและสถานที่ทำงาน
- มีภาคีเครือข่ายในการทำงานระดับชุมชน และยังมีองค์กรที่มีเป้าหมายในการทำงานเดียวกันหลายหน่วยงาน
- บุคลากรในหน่วยงาน มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาตนเอง
- บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ รู้จักคนและเข้าถึงชุมชนได้เป็นอย่างดี
- บุคลากรส่วนใหญ่ มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่และสามารถทำงานแทนกันได้
- พนักงานส่วนใหญ่ ได้เข้ารับการอบรมหลักสูตรตามสายงานของตนเอง จากสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมอย่างสม่ำเสมอ

จุดอ่อน (Weakness) มีดังนี้

- พนักงานจ้างส่วนใหญ่ ไม่ค่อยเข้ารับการอบรม จะปฏิบัติงานตามคำสั่งของหัวหน้างาน
- บางสำนัก/กอง มีพนักงานบรรจุใหม่ ทำให้ขาดทักษะการทำงาน
- ตำแหน่งบางสายงาน มีพนักงานไม่เพียงพอ เช่น นายช่างโยธา นักวิชาการคอมพิวเตอร์ฯลฯ

๒) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก เป็นการวิเคราะห์ศักยภาพและความพร้อมภายนอกของบุคลากรเทศบาลเมืองสุไหงโก-ลก โดยมุ่งทราบถึงโอกาส และอุปสรรค โดยสรุปได้ดังนี้

โอกาส (Opportunity) มีดังนี้

- ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ
- ผู้บริหาร มีวิสัยทัศน์เน้นให้ความสำคัญกับการบริการประชาชน และการส่งเสริมการท่องเที่ยว
- มีช่องทางการศึกษา เรียนรู้ หลายช่องทาง โดยเฉพาะระบบออนไลน์
- เป็นเมืองการค้าชายแดน และเขตเศรษฐกิจพิเศษ ที่รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการลงทุน และพัฒนาในด้านต่างๆมากกว่าที่ผ่านมา
- มีองค์กรและเครือข่ายต่างๆที่พร้อมสนับสนุนการปฏิบัติงานของภาครัฐ

อุปสรรค (Threat) มีดังนี้

- การเปลี่ยนแปลงของระบบที่ต่างๆ โดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการคลังอยู่เสมอ
- เป็นเมืองชายแดนติดประเทศมาเลเซีย ทำให้มีปัญหาประชาชนถือ ๒ สัญชาติ
- มีการกระทำการความผิดด้านการบุกรุกที่สาธารณะ และด้านสาธารณสุขมากยิ่งขึ้น
- สาธารณภัยต่างๆ มีความถี่และความรุนแรงมากยิ่งขึ้น
- สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ยังคงมีอยู่
- ปัญหาด้านการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ยังไม่มีความชัดเจนเพียงพอ
- หน่วยงานที่จัดอบรม มีหลักสูตรที่ไม่ตรงกับความต้องการของท้องถิ่น

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

หลักการ

บ่มเพาะ ปลูกฝังและเสริมสร้างให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรมและอุดมการณ์ในการปฏิบัติราชการ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืน และเกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนสูงสุด

วิสัยทัศน์

ข้าราชการส่วนท้องถิ่น เป็นคนทันสมัย มีความเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรมและจริยธรรม รวมทั้งเป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชนในพื้นที่

พันธกิจ

เสริมสร้างพัฒนาผู้นำและบุคลากรท้องถิ่นทุกระดับ ไปพร้อมกับการปรับปรุงกลไกการบริหารงาน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง
เทศบาลเมืองสุไหงโก-ลก ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากร ๓ ด้าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ ไทยแลนด์ ๔.๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาเทศบาลเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ)

๕. กลยุทธ์ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาล

กลยุทธ์ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ ไทยแลนด์ ๔.๐

- เข้ารับการอบรมหลักสูตร การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ของผู้บริหารและข้าราชการ
- การนำนวัตกรรมการทำงาน หรือการให้บริการ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับปรุง หรือพัฒนารูปแบบ และกระบวนการการทำงานหลักของส่วนราชการ และการใช้นวัตกรรมดังกล่าวในการปฏิบัติงานจริง
- ผู้ทำงานด้านบริการ ต้องให้บริการ ให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก หรือให้คำแนะนำในรูปแบบดิจิทัล เพื่อสร้างความประทับใจให้แก่ประชาชน รวมทั้งสร้างความเชื่อมโยงการบริการข้ามหน่วยงาน ระหว่างหน่วยงานภาครัฐ หรือภาครัฐกับประชาชนในรูปแบบดิจิทัล และเปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

กลยุทธ์ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเทศบาลเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

- มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรประจำเดือน
- จัดทำองค์ความรู้ภายในองค์กร (K.M.)
- การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน (พี่สอนน้อง)
- อบรมภาษาต่างประเทศ (อังกฤษ,จีน,มลายู)
- อบรมด้านการสร้างจิตสำนึก และทะนงคต่อการป้องกันและต่อต้านการทุจริต

กลยุทธ์ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ)

มีหลักสูตรที่บุคลากรต้องเข้ารับการอบรม ทั้งหมด ๓๔ หลักสูตร รายละเอียดตามบัญชีกลยุทธ์ตาม
แผนยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ)

๖. หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลเมืองสุไหงโภ-ลก ได้จัดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร ทั้งหมด ๓ สายงาน คือ

๖.๑ สายงานผู้บริหาร และสมาชิกสภา ประกอบด้วยหลักสูตร

- หลักสูตรด้านการบริหารงานท้องถิ่น
- หลักสูตรด้านการบริหารกิจการสภาท้องถิ่น
- หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๖.๒ สายงานผู้ปฏิบัติ

- หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ
- หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ
- หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะแต่ละตำแหน่งตามสายงาน
- หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๖.๓ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

- หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ
- หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะแต่ละหน้าที่
- หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม
- หลักสูตรเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ

๗. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

เทศบาลเมืองสุไหงโภ-ลก ใช้งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาผู้บริหาร พนักงานเทศบาล
ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ประจำในเทศบาลญี่ดึงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ แผนงาน
บริหารงานทั่วไปหมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวนองกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวด
อื่น ๆ ของแต่ละส่วนราชการ จำนวน ๗ ส่วน รายละเอียดตามบัญชีการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร
แต่ละปี

๔. การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผล เป็นกลไกสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของการดำเนินงาน ซึ่งการประเมินผลบุคลากรเป็นการสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้าน ความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ที่ผู้เกี่ยวข้องควรรับทราบ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ ในด้านการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการตัดสินใจในการจัดการในภาพรวมขององค์กร เทศบาลเมืองสุไหงโภ-ลักษณะนักถึงคุณค่าของการประเมินผลบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางในการติดตามและ ประเมินผล ดังนี้

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องรายงานผลการเข้ารับการพัฒนาพร้อมแบบประเมินผลก่อน- หลังการอบรม (ถ้ามี) ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันกลับจากการอบรม /สัมมนา/ฝึกปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อ ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงนายกเทศมนตรีทราบ

๒. ผู้บังคับบัญชาติดตามประเมินผล การปฏิบัติงาน ทุกระยะเวลา ๖ เดือน โดยพิจารณา เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑

๓. นำผลการติดตามประเมินผลของผู้บังคับบัญชาแต่ละส่วนราชการ เป็นข้อมูลประกอบการ กำหนดหลักสูตรวิธีการพัฒนาตามความเหมาะสมและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานต่อไป

๕. สรุปผลแบบสอบถาม

เทศบาลเมืองสุไหงโภ-ลักษณะ ได้ส่งแบบสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรไปยังหน่วยงาน ต่างๆทั้งหมด ๗ สำนัก/กอง รวมทั้งสถานีขอนส่งด้วย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำมาวิเคราะห์ความจำเป็นในการ พัฒนาบุคลากร ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อที่นำมาจัดทำแผนพัฒนาพนักงาน เทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้างในรอบระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ทั้งหมด ๒๘๑ ชุด สามารถ แยกเป็นรายละเอียด ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล	จำนวน ๗๔ ชุด
๒. กองคลัง	จำนวน ๓๖ ชุด
๓. กองช่าง	จำนวน ๖๘ ชุด
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	จำนวน ๔๙ ชุด
๕. กองวิชาการและแผนงาน	จำนวน ๑๓ ชุด
๖. สำนักการศึกษา	จำนวน ๒๓ ชุด
๗. กองสวัสดิการสังคม	จำนวน ๑๕ ชุด
๘. สถานีขอนส่ง	จำนวน ๓ ชุด

สรุปความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ตามบัญชีกลยุทธ์ตามแผนยุทธศาสตร์ที่ ๓ การ พัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะและทัศนคติ)

บัญชีกิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

เทศบาลเมืองสุไหงโก-ลก จังหวัดราชวิถี

ตามแผนยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ ไทยแลนด์ ๔.๐

ที่	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย			งบประมาณ (ต่อปี)	ระยะเวลา ต่อปี	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖					
๑	เข้ารับการอบรมหลักสูตร การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ของผู้บริหารและข้าราชการ	เพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐ เป็นรัฐบาลดิจิทัล และสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทย ไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน	๒ คน	๒ คน	๒ คน	ตามรายจ่าย แต่ละหลักสูตร	๕-๗ วัน	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม ตามเป้าหมาย	ปรับเปลี่ยนภาครัฐ เป็นรัฐบาลดิจิทัล และสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทย ไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน	สำนักงาน ก.พ. และสถาบันคุณวุฒิ วิชาชีพ
๒	การนำนักวัตถุกรรมการทำงาน หรือการให้บริการ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับปรุง หรือพัฒนารูปแบบและกระบวนการทำงานหลักของ ส่วนราชการ และการใช้นักวัตถุกรรมดังกล่าว ในการปฏิบัติงานจริง	เพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐ เป็นรัฐบาลดิจิทัล และสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทย ไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน	ทุกสำนัก /กอง	ทุกสำนัก /กอง	ทุกสำนัก /กอง	๑๐๐,๐๐๐	ทั้งปี	เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐ของการใช้นักวัตถุกรรม ในการปฏิบัติงานจริงของ ปีที่ผ่านมา	ปรับเปลี่ยนภาครัฐ เป็นรัฐบาลดิจิทัล และสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทย ไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน	ทุกสำนัก/กอง

ที่	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย			งบประมาณ (ต่อปี)	ระยะเวลา ต่อปี	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖					
๓	ผู้ทำงานด้านบริการ ต้องให้บริการ ให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก หรือให้คำแนะนำ ในรูปแบบดิจิทัล เพื่อสร้างความประทับใจให้แก่ ประชาชน รวมทั้งสร้างความเชื่อมโยงการ บริการข้ามหน่วยงาน ระหว่างหน่วยงานภาครัฐ หรือภาครัฐกับประชาชนในรูปแบบดิจิทัล และ เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม	เพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐ เป็น รัฐบาลดิจิทัล และสนับสนุน การขับเคลื่อนการพัฒนา ประเทศไทย ไปสู่ความมั่นคง มั่นคงและยั่งยืน	กองคลัง กองวิชา การและ แผนงาน	กองคลัง กองวิชา การและ แผนงาน	กองคลัง กองวิชา การและ แผนงาน	-	ตลอดทั้งปี	ร้อยละ ๑๐ ของหน่วยงาน ด้านบริการ	ปรับเปลี่ยนภาครัฐ เป็น รัฐบาลดิจิทัล และ สนับสนุนการขับเคลื่อน การพัฒนาประเทศไทย ไปสู่ความมั่นคง มั่นคง และยั่งยืน	กองคลังและกอง วิชาการและ แผนงาน

บัญชีกิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

เทศบาลเมืองสุไหงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส

ตามแผนยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเทศบาลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ที่	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย			งบประมาณ (ต่อปี)	ระยะเวลา ต่อปี	ดัชนี	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖					
๑	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ภายในองค์กรประจำเดือน	เพื่อสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	๑๒ ครั้ง	๑๒ ครั้ง	๑๒ ครั้ง	-	เดือนละ หนึ่งครั้ง	ร้อยละของบุคลากร ที่ผ่านการประเมิน สมรรถนะในระดับที่ คาดหวัง	บุคลากรมีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ข้อมูลข่าวสาร ระเบียบ กฎหมาย มาพัฒนา งานในหน้าที่	ทุกสำนัก/กอง
๒	จัดทำองค์ความรู้ ภายในองค์กร (KM)	เพื่อเป็นคู่มือให้บุคลากร ได้ศึกษา เรียนรู้	๗ เรื่อง	๗ เรื่อง	๗ เรื่อง	-	ตลอดปี งบประมาณ	จำนวนองค์ความรู้ (KM) อย่างน้อย ส่วนราชการละ ๑ เรื่อง ต่อปี	บุคลากรใช้เป็นแนวทางในการ เรียนรู้ในการปฏิบัติงาน	ทุกสำนัก/กอง
๓	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างบุคลากรใน หน่วยงาน (พื้นที่)	แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ในการทำงาน ระหว่างบุคลากร	บุคลากร ทุกคน	บุคลากร ทุกคน	บุคลากร ทุกคน	-	ตลอดปี งบประมาณ	ร้อยละของบุคลากร ที่ผ่านการประเมิน สมรรถนะในระดับที่ คาดหวัง	บุคลากรมีความรู้ในการ ปฏิบัติงาน ภารกิจของส่วน ราชการบรรลุผลสำเร็จ	ทุกสำนัก/กอง

บัญชีกลยุทธ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
เทศบาลเมืองสุไหงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส
ตามแผนยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเทศบาลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ที่	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย			งบประมาณ (ต่อปี)	ระยะเวลา ต่อปี	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖					
๔	อบรมภาษาต่างประเทศ (อังกฤษ,จีน,มลายู)	เพื่อให้บุคลากร สามารถใช้ภาษาต่างประเทศ ใน การบริการประชาชน และรองรับนิยามไทยแลนด์ ๔.๐ ของรัฐบาล	๖๐	๓๐	๓๐	๕๐,๐๐๐ บาท	๑ เดือน	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถสื่อสารภาษาต่างประเทศ ใน การบริการประชาชน	สามารถปฏิบัติหน้าที่และ บริการประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล	สำนักปลัดเทศบาล
๕	อบรมด้านการสร้างจิตสำนึก และพัฒนาศักยภาพ ในการป้องกัน และต่อต้านการทุจริต	เพื่อให้บุคลากรของเทศบาล มีจิตสำนึกและพัฒนาศักยภาพ ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริต	๕๐	๔๕	๖๐	๑๐๐,๐๐๐ บาท	๒ วัน	มีบุคลากรเข้ารับการอบรม เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐ ต่อปี	เป็นองค์กรโปร่งใส ปราศจาก การทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน	ทุกสำนัก/กอง

บัญชีกิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
เทศบาลเมืองสุไหงโก-ลก จังหวัดราชวิถี
ตามแผนยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะและทัศนคติ)

ที่	หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย			งบประมาณ (ต่อปี)	ระยะเวลา ต่อปี	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖					
๑	อำนวยการห้องถิน ระดับกลาง	พัฒนาสมรรถนะด้านการบริหาร และการจัดการภาครัฐตามหลัก ธรรมาภิบาลและจิตสำนึกที่ดี ในการปฏิบัติราชการ	๑ คน			๘๕,๐๐๐ บาท	๕ สัปดาห์	สามารถปฏิบัติงานใน ตำแหน่งได้เป็นอย่างดี	สามารถนำความรู้ความ เข้าใจ ทักษะและประสบ การณ์ที่ได้รับไปถ่ายทอด และประยุกต์ใช้ในการ บริหารงานราชการ	สถาบันพัฒนา บุคลากรห้องถิน
๒	นักบริหารงานทั่วไป	พัฒนาสมรรถนะด้านการบริหาร และการจัดการภาครัฐตามหลัก ธรรมาภิบาลและจิตสำนึกที่ดี ในการปฏิบัติราชการ	๑ คน			๗๕,๐๐๐ บาท	๕ สัปดาห์	สามารถปฏิบัติงานใน ตำแหน่งได้เป็นอย่างดี	สามารถนำความรู้ความ เข้าใจ ทักษะและประสบ การณ์ที่ได้รับไปถ่ายทอด และประยุกต์ใช้ในการ บริหารงานราชการ	สถาบันพัฒนา บุคลากรห้องถิน
๓	นักจัดการงานเทศกิจ	ให้มีความรู้พื้นฐานในตำแหน่ง หน้าที่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	๑ คน			๗๕,๐๐๐ บาท	๕ สัปดาห์	สามารถปฏิบัติงานใน ตำแหน่งได้เป็นอย่างดี	สามารถนำความรู้ความ เข้าใจ ทักษะและประสบ การณ์ที่ได้รับไปถ่ายทอด และประยุกต์ใช้ในการ บริหารงานราชการ	สถาบันพัฒนา บุคลากรห้องถิน

ที่	หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย			งบประมาณ (ต่อปี)	ระยะเวลา ต่อปี	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖					
๔	นักพัฒนาการ ห้องเรียน	ให้มีความรู้พื้นฐานในตำแหน่ง หน้าที่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	๑ คน				๔ สัปดาห์	สามารถปฏิบัติงานใน ตำแหน่งได้เป็นอย่างดี	สามารถนำความรู้ความ เข้าใจ ทักษะและประสบ การณ์ที่ได้รับไปถ่ายทอด และประยุกต์ใช้ในการ บริหารงานราชการ	สถาบันพัฒนา บุคลากรห้องเรียน
๕	นักป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ให้มีความรู้พื้นฐานในตำแหน่ง หน้าที่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	๑ คน			๓๔,๐๐๐ บาท	๔ สัปดาห์	สามารถปฏิบัติงานใน ตำแหน่งได้เป็นอย่างดี	สามารถนำความรู้ความ เข้าใจ ทักษะและประสบ การณ์ที่ได้รับไปถ่ายทอด และประยุกต์ใช้ในการ บริหารงานราชการ	สถาบันพัฒนา บุคลากรห้องเรียน
๖	เจ้าพนักงานทะเบียน	ให้มีความรู้พื้นฐานในตำแหน่ง หน้าที่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล		๑ คน	๑ คน	๒๔,๐๐๐ บาท	๔ สัปดาห์	สามารถปฏิบัติงานใน ตำแหน่งได้เป็นอย่างดี	สามารถนำความรู้ความ เข้าใจ ทักษะและประสบ การณ์ที่ได้รับไปถ่ายทอด และประยุกต์ใช้ในการ บริหารงานราชการ	สถาบันพัฒนา บุคลากรห้องเรียน
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ให้มีความรู้พื้นฐานในตำแหน่ง หน้าที่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	๔ คน			๒๔,๐๐๐ บาท	๔ สัปดาห์	สามารถปฏิบัติงานใน ตำแหน่งได้เป็นอย่างดี	สามารถนำความรู้ความ เข้าใจ ทักษะและประสบ การณ์ที่ได้รับไปถ่ายทอด และประยุกต์ใช้ในการ บริหารงานราชการ	สถาบันพัฒนา บุคลากรห้องเรียน

ที่	หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย			งบประมาณ (ต่อปี)	ระยะเวลา ต่อปี	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖					
๘	เจ้าพนักงานเทศกิจ	ให้มีความรู้พื้นฐานในตำแหน่ง หน้าที่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	๑ คน			๒๕,๐๐๐ บาท	๕ สัปดาห์	สามารถปฏิบัติงานใน ตำแหน่งได้เป็นอย่างดี	สามารถนำความรู้ความ เข้าใจ ทักษะและประสบ การณ์ที่ได้รับไปถ่ายทอด และประยุกต์ใช้ในการ บริหารงานราชการ	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๙	นักบริหารงานคลัง	พัฒนาสมรรถนะด้านการบริหาร และการจัดการภาครัฐตามหลัก ธรรมาภิบาลและจิตสำนึกที่ดี ในการปฏิริหารราชการ	๑ คน			๓๕,๐๐๐ บาท	๕ สัปดาห์	สามารถปฏิบัติงานใน ตำแหน่งได้เป็นอย่างดี	สามารถนำความรู้ความ เข้าใจ ทักษะและประสบ การณ์ที่ได้รับไปถ่ายทอด และประยุกต์ใช้ในการ บริหารงานราชการ	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๑๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ให้มีความรู้พื้นฐานในตำแหน่ง หน้าที่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	๒ คน			๒๕,๐๐๐ บาท	๕ สัปดาห์	สามารถปฏิบัติงานใน ตำแหน่งได้เป็นอย่างดี	สามารถนำความรู้ความ เข้าใจ ทักษะและประสบ การณ์ที่ได้รับไปถ่ายทอด และประยุกต์ใช้ในการ บริหารงานราชการ	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๑๑	เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	ให้มีความรู้พื้นฐานในตำแหน่ง หน้าที่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	๒ คน	๑ คน		๒๐,๐๐๐ บาท	๕ สัปดาห์	สามารถปฏิบัติงานใน ตำแหน่งได้เป็นอย่างดี	สามารถนำความรู้ความ เข้าใจ ทักษะและประสบ การณ์ที่ได้รับไปถ่ายทอด และประยุกต์ใช้ในการ บริหารงานราชการ	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น

ที่	หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย			งบประมาณ (ต่อปี)	ระยะเวลา ต่อปี	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖					
๑๒	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ให้มีความรู้พื้นฐานในตำแหน่ง หน้าที่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	๑ คน			๒๕,๐๐๐ บาท	๕ สัปดาห์	สามารถปฏิบัติงานใน ตำแหน่งได้เป็นอย่างดี	สามารถนำความรู้ความ เข้าใจ ทักษะและประสบ การณ์ที่ได้รับไปถ่ายทอด และประยุกต์ใช้ในการ บริหารงานราชการ	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๑๓	นักบริหารงานช่าง	พัฒนาสมรรถนะด้านการบริหาร และการจัดการภาครัฐตามหลัก ธรรมาภิบาลและจิตสำนึกรักที่ดี ในการปฏิบัติราชการ		๑ คน		๓๕,๐๐๐ บาท	๕ สัปดาห์	สามารถปฏิบัติงานใน ตำแหน่งได้เป็นอย่างดี	สามารถนำความรู้ความ เข้าใจ ทักษะและประสบ การณ์ที่ได้รับไปถ่ายทอด และประยุกต์ใช้ในการ บริหารงานราชการ	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๑๔	วิศวกรโยธา	ให้มีความรู้พื้นฐานในตำแหน่ง หน้าที่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	๑ คน			๓๕,๐๐๐ บาท	๕ สัปดาห์	สามารถปฏิบัติงานใน ตำแหน่งได้เป็นอย่างดี	สามารถนำความรู้ความ เข้าใจ ทักษะและประสบ การณ์ที่ได้รับไปถ่ายทอด และประยุกต์ใช้ในการ บริหารงานราชการ	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๑๕	นายช่างโยธา	ให้มีความรู้พื้นฐานในตำแหน่ง หน้าที่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	๒ คน	๑ คน		๒๕,๐๐๐ บาท	๕ สัปดาห์	สามารถปฏิบัติงานใน ตำแหน่งได้เป็นอย่างดี	สามารถนำความรู้ความ เข้าใจ ทักษะและประสบ การณ์ที่ได้รับไปถ่ายทอด และประยุกต์ใช้ในการ บริหารงานราชการ	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น

ที่	หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย			งบประมาณ (ต่อปี)	ระยะเวลา ต่อปี	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖					
๑๖	นายช่างไฟฟ้า	ให้มีความรู้พื้นฐานในตำแหน่ง หน้าที่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	๑ คน			๒๕,๐๐๐ บาท	๕ สัปดาห์	สามารถปฏิบัติงานใน ตำแหน่งได้เป็นอย่างดี	สามารถนำความรู้ความ เข้าใจ ทักษะและประสบ การณ์ที่ได้รับไปถ่ายทอด และประยุกต์ใช้ในการ บริหารงานราชการ	สถาบันพัฒนา บุคลากรห้องเรียน
๑๗	นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	พัฒนาสมรรถนะด้านการบริหาร และการจัดการภาครัฐตามหลัก ธรรมาภิบาลและจิตสำนึกที่ดี ในการปฏิบัติราชการ	๑ คน			๓๔,๐๐๐ บาท	๕ สัปดาห์	สามารถปฏิบัติงานใน ตำแหน่งได้เป็นอย่างดี	สามารถนำความรู้ความ เข้าใจ ทักษะและประสบ การณ์ที่ได้รับไปถ่ายทอด และประยุกต์ใช้ในการ บริหารงานราชการ	สถาบันพัฒนา บุคลากรห้องเรียน
๑๘	นักวิชาการสุขาภิบาล	ให้มีความรู้พื้นฐานในตำแหน่ง หน้าที่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	๑ คน			๓๔,๐๐๐ บาท	๕ สัปดาห์	สามารถปฏิบัติงานใน ตำแหน่งได้เป็นอย่างดี	สามารถนำความรู้ความ เข้าใจ ทักษะและประสบ การณ์ที่ได้รับไปถ่ายทอด และประยุกต์ใช้ในการ บริหารงานราชการ	สถาบันพัฒนา บุคลากรห้องเรียน
๑๙	นักวิชาการสาธารณสุข	ให้มีความรู้พื้นฐานในตำแหน่ง หน้าที่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	๑ คน			๓๔,๐๐๐ บาท	๕ สัปดาห์	สามารถปฏิบัติงานใน ตำแหน่งได้เป็นอย่างดี	สามารถนำความรู้ความ เข้าใจ ทักษะและประสบ การณ์ที่ได้รับไปถ่ายทอด และประยุกต์ใช้ในการ บริหารงานราชการ	สถาบันพัฒนา บุคลากรห้องเรียน

ที่	หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย			งบประมาณ (ต่อปี)	ระยะเวลา ต่อปี	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖					
๒๐	พยาบาล	ให้มีความรู้พื้นฐานในตำแหน่ง หน้าที่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	๑ คน	๑ คน		๓๕,๐๐๐ บาท	๕ สัปดาห์	สามารถปฏิบัติงานใน ตำแหน่งได้เป็นอย่างดี	สามารถนำความรู้ความ เข้าใจ ทักษะและประสบ การณ์ที่ได้รับไปถ่ายทอด และประยุกต์ใช้ในการ บริหารงานราชการ	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๒๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ให้มีความรู้พื้นฐานในตำแหน่ง หน้าที่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	๑ คน			๒๕,๐๐๐ บาท	๕ สัปดาห์	สามารถปฏิบัติงานใน ตำแหน่งได้เป็นอย่างดี	สามารถนำความรู้ความ เข้าใจ ทักษะและประสบ การณ์ที่ได้รับไปถ่ายทอด และประยุกต์ใช้ในการ บริหารงานราชการ	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๒๒	สัตวแพทย์	ให้มีความรู้พื้นฐานในตำแหน่ง หน้าที่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	๑ คน			๒๕,๐๐๐ บาท	๕ สัปดาห์	สามารถปฏิบัติงานใน ตำแหน่งได้เป็นอย่างดี	สามารถนำความรู้ความ เข้าใจ ทักษะและประสบ การณ์ที่ได้รับไปถ่ายทอด และประยุกต์ใช้ในการ บริหารงานราชการ	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๒๓	นักประชาสัมพันธ์	ให้มีความรู้พื้นฐานในตำแหน่ง หน้าที่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	๑ คน			๓๕,๐๐๐ บาท	๕ สัปดาห์	สามารถปฏิบัติงานใน ตำแหน่งได้เป็นอย่างดี	สามารถนำความรู้ความ เข้าใจ ทักษะและประสบ การณ์ที่ได้รับไปถ่ายทอด และประยุกต์ใช้ในการ บริหารงานราชการ	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น

ที่	หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย			งบประมาณ (ต่อปี)	ระยะเวลา ต่อปี	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖					
๒๕	นักวิชาการศึกษา	ให้มีความรู้พื้นฐานในตำแหน่ง หน้าที่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	๑ คน			๓๕,๐๐๐ บาท	๕ สัปดาห์	สามารถปฏิบัติงานใน ตำแหน่งได้เป็นอย่างดี	สามารถนำความรู้ความ เข้าใจ ทักษะและประสบ การณ์ที่ได้รับไปถ่ายทอด และประยุกต์ใช้ในการ บริหารงานราชการ	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๒๖	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ให้มีความรู้พื้นฐานในตำแหน่ง หน้าที่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	๑ คน			๒๕,๐๐๐ บาท	๕ สัปดาห์	สามารถปฏิบัติงานใน ตำแหน่งได้เป็นอย่างดี	สามารถนำความรู้ความ เข้าใจ ทักษะและประสบ การณ์ที่ได้รับไปถ่ายทอด และประยุกต์ใช้ในการ บริหารงานราชการ	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๒๗	นักสังคมสงเคราะห์	ให้มีความรู้พื้นฐานในตำแหน่ง หน้าที่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	๑ คน			๓๕,๐๐๐ บาท	๕ สัปดาห์	สามารถปฏิบัติงานใน ตำแหน่งได้เป็นอย่างดี	สามารถนำความรู้ความ เข้าใจ ทักษะและประสบ การณ์ที่ได้รับไปถ่ายทอด และประยุกต์ใช้ในการ บริหารงานราชการ	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๒๘	นักพัฒนาชุมชน	ให้มีความรู้พื้นฐานในตำแหน่ง หน้าที่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	๑ คน			๓๕,๐๐๐ บาท	๕ สัปดาห์	สามารถปฏิบัติงานใน ตำแหน่งได้เป็นอย่างดี	สามารถนำความรู้ความ เข้าใจ ทักษะและประสบ การณ์ที่ได้รับไปถ่ายทอด และประยุกต์ใช้ในการ บริหารงานราชการ	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น

ที่	หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย			งบประมาณ (ต่อปี)	ระยะเวลา ต่อปี	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖					
๒๘	การอบรมระยะสั้นตาม สายงานของพนักงาน เทศบาล	เพื่อพัฒนาสมรรถนะงาน ตามตำแหน่ง	ไม่น้อย กว่าครึ่ง หนึ่งของ สายงาน	ไม่น้อย กว่าครึ่ง หนึ่งของ สายงาน	ไม่น้อย กว่าครึ่ง หนึ่งของ สายงาน	ตามรายจ่ายของ แต่ละหลักสูตร	๓-๕ วัน	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถปฏิบัติงานใน ตำแหน่งได้ดีมากขึ้น	บุคลากรได้รับการพัฒนา สมรรถนะ สามารถปฏิบัติ หน้าที่และบริการประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล	สถาบันจัดอบรม หน่วยงานราชการ ที่เกี่ยวข้อง
๒๙	ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และการรักษาวินัย	เพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และการรักษาวินัยของพนักงาน เทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	๑๐๐ คน	๑๐๐ คน	๑๐๐ คน	๕๐๐,๐๐๐ บาท	๓ วัน	ผู้เข้ารับการอบรม มี คุณธรรมจริยธรรมและ รักษาวินัยมากขึ้น	ผู้เข้ารับการพัฒนามี คุณธรรมจริยธรรมและ รักษาวินัยมากขึ้น	สำนักปลัด เทศบาล
๓๐	อาชีวอนามัย ความ ปลอดภัยในการทำงาน	เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่เสี่ยง ต่ออาชีวอนามัยมีความรู้และสามารถ ป้องกันอัตรายจากการปฏิบัติหน้าที่	๑๐๐ คน	๑๐๐ คน	๑๐๐ คน	๔๐,๐๐๐ บาท	๑ วัน	บุคลากรสามารถป้องกัน ตนเองจากภาวะเสี่ยง ด้านอาชีวอนามัยในการ ทำงาน	บุคลากรมีสุขอนามัยที่ดี ป้องกันตนเองได้จากการ เสี่ยงในการทำงาน	กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม
๓๑	สิทธิประโยชน์ของพนักงาน จ้าง	เพื่อให้พนักงานจ้างทั่วไป ได้รับรู้ถึง สิทธิและหน้าที่ของพนักงานจ้าง ว่ามือย่างไรบ้าง	๑๐๐ คน	๑๐๐ คน	๑๐๐ คน	๔๐,๐๐๐ บาท	๑ วัน	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้ดีมากขึ้น	พนักงานจ้างทั่วไปได้รับรู้ถึง สิทธิและหน้าที่ของพนักงาน จ้างมากยิ่งขึ้นและเป็น ^{ปัจจุบัน}	สำนักปลัดเทศบาล

ที่	หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย			งบประมาณ (ต่อปี)	ระยะเวลา ต่อปี	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖					
๓๒	ปฐมนิเทศพนักงานเทศบาล บรรจุใหม่	เพื่อให้พนักงานเทศบาลบรรจุใหม่ ได้รับทราบถึงสิทธิและหน้าที่ที่จะ ^๑ ต้องปฏิบัติในการปฏิบัติหน้าที่ ราชการ	ตามที่ บรรจุใหม่	ตามที่ บรรจุใหม่	ตามที่ บรรจุใหม่	ตามรายจ่ายของ หลักสูตร	๓-๕ วัน	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถปฏิบัติงานใน ตำแหน่งได้ดีมากขึ้น	บุคลากรได้รับการพัฒนา ^๒ สมรรถนะ สามารถปฏิบัติ หน้าที่และบริการประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล	สถาบันพัฒนา ^๓ บุคลากรห้องถีน
๓๓	ครุภัณฑ์ป้องกันและบรรเทา ^๔ สาธารณภัย	เพื่อให้พนักงานป้องกันและบรรเทา ^๕ สาธารณภัย ได้มีการพัฒนาตนเอง ^๖ ไปสู่ระดับครุภัณฑ์ได้	๑ คน			ตามรายจ่ายของ หลักสูตร	๕๕ วัน	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถปฏิบัติงานใน ตำแหน่งได้ดีมากขึ้น	สามารถนำความรู้ความ เข้าใจ ทักษะและประสบ ^๗ การณ์ที่ได้รับไปถ่ายทอด และประยุกต์ใช้ในการ ^๘ ปฏิบัติงานราชการ	สถาบันพัฒนา ^๙ บุคลากรด้านการ ^{๑๐} ป้องกันและบรรเทา ^{๑๑} สาธารณภัย
๓๔	เทคนิคตรวจสอบภายใน ^{๑๒} ตามมาตรฐาน	ให้มีความรู้พื้นฐานในตำแหน่ง ^{๑๓} หน้าที่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง ^{๑๔} มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ^{๑๕}	๑ คน			ตามรายจ่ายของ หลักสูตร	๓-๕ วัน	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถปฏิบัติงานใน ตำแหน่งได้ดีมากขึ้น	บุคลากรได้รับการพัฒนา ^{๑๖} สมรรถนะ สามารถปฏิบัติ หน้าที่และบริการประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล	สถาบันจัดอบรม ^{๑๗} หน่วยงานราชการ ^{๑๘} ที่เกี่ยวข้อง

ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลเมืองสุไหงโก-ลก

ที่ ๕๙๒ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ด้วยแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ของเทศบาลเมืองสุไหงโก-ลก จะสิ้นสุดการบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ และต้องจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาส พิจารณาให้ความเห็นชอบ และประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองสุไหงโก-ลก เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตาม มาตรา ๒๙๙ และมาตรา ๓๐๐ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของเทศบาลเมืองสุไหงโก-ลก ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๙. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๑๐. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ
๑๑. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักปลัดเทศบาล	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๒. นักทรัพยากรบุคคล สำนักปลัดเทศบาล และสำนักการศึกษา	ผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๔๑-๒๕๖๓) ตามข้อ ๓๐๑-๓๐๔ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ ให้แล้วเสร็จ เสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาส พิจารณาให้ความเห็นชอบ และประกาศใช้บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๕ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๓

(นางสุชาดา พันธ์นรา)

นายกเทศมนตรีเมืองสุไหงโก-ลก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล

ที่ ๒๗๗ /๒๕๖๓

วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง เชิญประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี /คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ตามคำสั่งเทศบาลเมืองสุไหงโกล-ลอก ที่ ๕๖๕/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ แต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) และคำสั่งที่ ๕๖๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของ เทศบาลเมืองสุไหงโกล-ลอก เพื่อเสนอ ก.ท.จ. นราธิวาส พิจารณาให้ความเห็นชอบ และประกาศใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

จึงขอเชิญคณะกรรมการฯ และเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องแต่ละสำนัก/กอง เข้าประชุมจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ในวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมร่วมดิ่ง เทศบาลเมืองสุไหงโกล-ลอก โดยพร้อมเพรียงกัน

(นางสุชาดา พันธ์นรา)
นายกเทศมนตรีเมืองสุไหงโกล-ลอก

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
และคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมร่วงผึง เทศบาลเมืองสุไหงโก-ลก

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประชานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องเพื่อพิจารณา

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

- รูปแบบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ตามหนังสือซักซ้อม ที่ นท ๐๘๐๙.๒/๗ ๓๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓)
- ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (เอกสารหน้า ๔๔-๖๖)
- วิเคราะห์ค่า้งานตามอำนาจหน้าที่และการกิจ ความต้องการกำลังคน ของแต่ละส่วนราชการ
 - ปลัดเทศบาล/รองปลัดเทศบาล
 - สำนักปลัดเทศบาล
 - กองคลัง
 - กองช่าง
 - กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
 - กองวิชาการและแผนงาน
 - สำนักการศึกษา
 - กองสวัสดิการสังคม
 - หน่วยงานตรวจสอบภายใน

๒. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

- รูปแบบ
- วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร
- กลยุทธ์การพัฒนาตามยุทธศาสตร์
- หลักสูตรการพัฒนา
- บัญชีการดำเนินงานตามแผนพัฒนา

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
และคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมร่วมผู้ดูแลเทศบาลเมืองสุไหงโก-ลก

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางสุชาดา พันธ์นรา	นายกเทศมนตรีเมืองสุไหงโก-ลก ประธานกรรมการ		
๒	นายณรงค์ นิคมรัตน์	ปลัดเทศบาล กรรมการ		
๓	นางสาวพาขวัญ เมืองสารค	รองปลัดเทศบาล กรรมการ		
๔	นายสุนทร เพ็ชรคง	ผอ.สำนักการศึกษา กรรมการ		(Dr. ru)
๕	นายสหพงษ์ พรหมสุทธิ์	ผอ.กองวิชาการและแผนงาน กรรมการ		
๖	นางจินดา อินทร์สุวรรณ	ผอ.กองคลัง กรรมการ		(หน้า ๔๘๗๗)
๗	นายไพรัตน์ คงหมั่น	ผอ.กองช่าง กรรมการ		
๘	นายพิทักษิย์ พานิชธนาคม	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กรรมการ		
๙	นายอิسمะแؤ ยุนห์	ผอ.กองสวัสดิการสังคม กรรมการ		12/8
๑๐	นางสาวอรุณรัณ พิรุณ	หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการ/เลขานุการ		
๑๑	นางวนานา น้อยคำ	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป ผู้ช่วยเลขานุการ		
๑๒	นายพัฒน์ชัย ใจพันธุ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ผู้ช่วยเลขานุการ		
๑๓	นางวิฤตा พรมแก้ว	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ผู้ช่วยเลขานุการ		

ផ្លូវការរំលែក

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล ๓ ปี

(ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมร่วมผู้ดูแล ชั้น ๓ เทศบาลเมืองสุไหงโก-ลก

เริ่มประชุม เวลา ๑๐.๓๕ น.

ประธาน วันนี้เป็นการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ซึ่งมีหัวข้อในการพิจารณา ดังนี้

- เรื่องรูปแบบของแผน
- วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร
- กลยุทธ์การพัฒนาตามยุทธศาสตร์
- หลักสูตรการพัฒนา
- บัญชีกลยุทธ์ตามแผนพัฒนา

ขอให้เลขานุการซึ่งความเป็นมาในการต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล ๓ ปี

(ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ผู้ช่วยเลขานุการ เรื่องการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาส ได้กำหนดไว้ว่า เมื่อเทศบาลได้มีการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปีแล้วจะต้องมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล ๓ ปี ด้วยควบคู่ กันไป รูปแบบแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล ๓ ปี เทศบาลเมืองสุไหงโก-ลก ได้จัดทำตาม ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ เรื่อง การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๙๙ ได้กำหนดให้แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล อย่าง น้อยต้องประกอบด้วย

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

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้จัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว มีเนื้อหาทั้งหมด ๑๐ ข้อ ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล
๒. เป้าหมายการพัฒนา
๓. บทวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากร
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาล
๕. กลยุทธ์การพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์
๖. หลักสูตรการพัฒนา

๗. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

๘. การติดตามและประเมินผล

๙. สรุปผลแบบสอบถาม

๑๐. บัญชีกิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ผู้ขอร่วมเข้าร่วมทั้งหมดที่สำคัญเท่านั้นจะรับ

* เป้าหมายการพัฒนา ได้กำหนดเอาไว้ว่า

- เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ

- เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

- เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ที่มีความเปลี่ยนแปลง

* บทวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากร

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ได้ทำแบบสำรวจเพื่อระดมความคิดเห็นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลเมืองสุไหงโก-ลก ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ จากสำนักและกองต่างๆ แล้ว สรุปข้อมูลที่ได้จากการสำรวจและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกของบุคลากร ได้ดังนี้

๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เป็นการวิเคราะห์ศักยภาพและความพร้อมภายในของบุคลากรเทศบาลเมืองสุไหงโก-ลก โดยมุ่งทราบถึงจุดแข็ง และจุดอ่อน โดยสรุปได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strength) เช่น

- โครงสร้างขององค์กร มีการจำแนกงาน ตำแหน่งงานและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน

- มีบรรยายการในการทำงานที่ดี ทั้งบุคลากรและสถานที่ทำงาน

- บุคลากรในหน่วยงาน มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาตนเอง

- บุคลากรส่วนใหญ่ มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่และสามารถทำงานแทนกันได้

- พนักงานส่วนใหญ่ ได้เข้ารับการอบรมหลักสูตรตามสายงานของตนเอง จากสถาบันพัฒนาบุคลากรห้องถิน กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิน

จุดอ่อน (Weakness) เช่น

- พนักงานจ้างส่วนใหญ่ ไม่ค่อยเข้ารับการอบรม จะปฏิบัติงานตามคำสั่งของหัวหน้างาน

- บางสำนัก/กอง มีพนักงานบรรจุใหม่ ทำให้ขาดทักษะการทำงาน

- ตำแหน่งบางสายงาน มีพนักงานไม่เพียงพอ เช่น นายช่างโยธา นักวิชาการ คอมพิวเตอร์ฯ

๒) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก เป็นการวิเคราะห์ศักยภาพและความพร้อมภายนอกของบุคลากรเทศบาลเมืองสุไหงโก-ลก โดยมุ่งทราบถึงโอกาส และอุปสรรค โดยสรุปได้ดังนี้

โอกาส (Opportunity) เช่น

- ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ
- มีช่องทางการศึกษา เรียนรู้ หลายช่องทาง โดยเฉพาะระบบออนไลน์
- เป็นเมืองการค้าชายแดน และเขตเศรษฐกิจพิเศษ ที่รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการลงทุน และพัฒนาในด้านต่างๆมากกว่าพื้นที่อื่น

อุปสรรค (Threat) เช่น

- การเปลี่ยนแปลงของระเบียบ หลักเกณฑ์ต่างๆ โดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการคลังอยู่เสมอ
- สาธารณภัยต่างๆ มีความถี่และความรุนแรงมากยิ่งขึ้น
- สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ยังคงมีอยู่
- ปัญหาด้านการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ยังไม่มีความชัดเจนเพียงพอ
- หน่วยงานที่จัดอบรม มีหลักสูตรที่ไม่ตรงกับความต้องการของท้องถิ่น

* เทศบาลได้กำหนดวิสัยทัศน์*

ข้าราชการส่วนท้องถิ่น เป็นคนทันสมัย มีความเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรมและจริยธรรม รวมทั้งเป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชนในพื้นที่

พันธกิจ

เสริมสร้างพัฒนาผู้นำและบุคลากรท้องถิ่นทุกระดับ ไปพร้อมกับการปรับปรุงกลไกการบริหารงาน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

เทศบาลเมืองสุไหงโก-ลอก ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากร ๓ ด้าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ ไทยแลนด์ ๔.๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาเทศบาลเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ)

ซึ่งรายละเอียดต่างๆ ปรากฏตามเอกสารที่แจกให้กับกรรมการทุกท่านแล้ว

ประธานขอให้กรรมการพิจารณา ว่ารูปแบบร่างแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล ๓ ปี มีความเหมาะสมแล้วหรือไม่ ขอมติที่ประชุมด้วย

มติที่ประชุม เห็นชอบตามเสนอ

ประธาน สำดับต่อไป ให้พิจารณาบัญชีกิจยุทธ์ตามแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕-๒๕๖๖ ตามรายละเอียดของบัญชีแบบท้ายแผนดังกล่าว ซึ่งเทศบาลได้กำหนดยุทธศาสตร์ ไว้ ๓ ยุทธศาสตร์ คือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ ไทยแลนด์ ๕.๐

ได้กำหนดกลยุทธ์ไว้ทั้งหมด ๓ กลยุทธ์ รายละเอียดตามเอกสารที่แจก
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศีลธรรมเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ได้กำหนดกลยุทธ์ไว้ทั้งหมด ๕ กลยุทธ์ รายละเอียดตามเอกสารที่แจก
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ)

ได้กำหนดกลยุทธ์ไว้ทั้งหมด ๕ กลยุทธ์ รายละเอียดตามเอกสารที่แจก
ขอให้กรรมการทุกท่านพิจารณาครับ

นายพิทักษ์ศิษย์ ผู้ขอให้ปรับปรุงถ้อยคำในแผนยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่
ไทยแลนด์ ๕.๐ กลยุทธ์ที่ ๓ ซ่องเป้าหมาย ควรจะระบุให้ชัดเจนว่าเป็นร้อยละเท่าไหร่
จะดีกว่าครับ

ประธาน คนอื่นมีอะไรที่แก้ไขอีกใหม่

ผู้ช่วยเลขานุการ ผู้จะได้อ่านข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อนำไปปรับปรุงก่อนส่งให้จังหวัดพิจารณาต่อไปครับ
ประธาน พิจารณาเสร็จแล้วนั้น ขอติ่งที่ประชุม

มติที่ประชุม เห็นชอบตามเสนอ

ประธาน ใครมีอะไรเพิ่มเติมอีกใหม หากไม่มีขอปิดการประชุม

ปิดการประชุม เวลา ๑๑.๐๐ น.

(ลงชื่อ) ผู้จัดรายงานการประชุม

(นายพัฒนชัย ไชยพันธุ์)

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจสอบรายงานการประชุม

(น.ส.อารามณ์ พิรุณ)

เลขานุการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล

ที่ ๑๑๐/๒๕๖๓

วันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

เรียน ผู้อำนวยการสำนัก/กอง

ด้วยแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ของเทศบาลเมืองสุไหงโกล-ลาภ จะสิ้นสุดการบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ เทศบาลต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ที่ ก.ท. กำหนด ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เสนอให้ ก.ท.จ. นราธิวาส พิจารณาให้ความเห็นชอบ และประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

ฉะนั้น จึงให้ทุกสำนัก/กอง สำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรทุกคน ตามแบบสำรวจฯ (เอกสาร ๑) สรุปความต้องการในการพัฒนาบุคลากรตามแบบสรุปวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา (เอกสาร ๒) และวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร (เอกสาร ๓) โดยให้เข้ามายื่นแบบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ส่งให้หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักปลัดเทศบาล ภายในวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๓ เพื่อนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการ

(นายณรงค์ นิคมรัตน์)

ปลัดเทศบาล

แบบสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร
ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปี 2564-2566)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ชื่อ- สกุล..... ตำแหน่ง.....
สายงาน..... สำนัก/กอง.....

ผ่านการอบรมในหลักสูตรสายงานที่ดำเนินตำแหน่ง เมื่อวันที่ (วัน/เดือน/ปี).....

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

เลือกกิจกรรมการพัฒนา โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องปีที่ประสงค์รับการพัฒนา (เลือกได้มากกว่า 1 ช่อง)

ลำดับ ที่	กิจกรรมการพัฒนา	ประสงค์รับการพัฒนา		
		ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566
1.	อบรมหลักสูตรสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง กับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น (กรณียังไม่ผ่านการอบรม)			
2.	อบรมระยะสั้นกับหน่วยจัดอบรมอื่น ในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานในตำแหน่ง			
3.	อบรมหลักสูตรส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาภัย			
4.	อบรมหลักสูตราชีวอนามัย ความปลอดภัยในการทำงาน			
5.	อบรมหลักสูตรพัฒนาพนักงานศูนย์และบุคลากรทางการศึกษา			
6.	อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของบุคลากร			
7.	อบรมหลักสูตรเทคโนโลยีรับการพัฒนาเข้าสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0			
8.	อบรมหลักสูตรภาษาต่างประเทศ (ระบุ= 0 อังกฤษ 0 จีน 0 猛烈)			
9.	การปฐมนิเทศ (สำหรับพนักงานบรรจุใหม่)			
10.	อื่นๆ(ระบุ).....			
11.	ไม่ประสงค์รับการพัฒนา เหตุผล.....			

(ลงชื่อ)

(.....)

ความเห็นผู้บังคับบัญชา(ในสำนัก/กอง)

1. หัวหน้างาน ประเมินความรู้ความสามารถแล้ว มีความเห็นว่า

สมควรเข้ารับการพัฒนา ไม่สมควรเข้ารับการพัฒนา เพราะ.....

(ลงชื่อ)

(.....)

2. หัวหน้าฝ่าย.....

(ลงชื่อ)

(.....)

3. หัวหน้าสำนัก/ผอ.สำนัก/ผอ.กอง.....

(ลงชื่อ)

(.....)

แบบสรุปวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปี 2564-2566)

สำนัก/กอง.....

สรุปความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

ลำดับ ที่	กิจกรรมการพัฒนา	ประسنศรับการพัฒนา		
		ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566
1.	อบรมหลักสูตรสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง กับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น (กรณียังไม่ผ่านการอบรม) รวมจำนวน (คน)			
2.	อบรมระยะสั้นกับหน่วยจัดอบรมอื่น ในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง รวมจำนวน (คน)			
3.	อบรมหลักสูตรส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรม การรักษาวินัย รวมจำนวน (คน)			
4.	อบรมหลักสูตรอาชีวอนามัย ความปลอดภัยในการทำงาน รวมจำนวน (คน)			
5.	อบรมหลักสูตรพัฒนาพนักงานครุและบุคลากรทางการศึกษา รวมจำนวน (คน)			
6.	อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของบุคลากร รวมจำนวน (คน)			
7.	อบรมหลักสูตรเทคโนโลยีองรับการพัฒนาเข้าสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 รวมจำนวน (คน)			
8.	อบรมหลักสูตรภาษาต่างประเทศ (ระบุ = 0 อังกฤษ 0 จีน 0 猛烈ยุ) รวมจำนวน (คน) 0 อังกฤษ รวมจำนวน (คน) 0 จีน รวมจำนวน (คน) 0 猛烈ยุ			
9.	การปฐมนิเทศ (สำหรับพนักงานบรรจุใหม่) รวมจำนวน (คน)			
10.	อื่นๆ(ระบุ)..นักบริหารงานท้องถิ่นระดับสูงหลักสูตรใหม่ รวมจำนวน (คน)			
11.	ไม่ประสงค์รับการพัฒนา เหตุผล.....	รวมจำนวน.....คน		

วิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร (วิเคราะห์ SWOT)

ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปี 2564-2566)

สำนัก/กอง.....

จุดแข็ง

.....

.....

จุดอ่อน

.....

.....

โอกาส

.....

.....

อุปสรรค

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ)

(.....)

ผอ.สำนัก/กอง.....