



**แผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)**

**เทศบาลตำบลทุ่งหว้า  
อำเภอทุ่งหว้า จังหวัดสตูล**

เทศบาลตำบลทุ่งหว้า

สำนักปลัดเทศบาล

โทร. ๐-๓๔๓๘-๕๑๑๐

โทรสาร ๐-๓๔๓๘-๕๑๑๑

แผนพัฒนาบุคลากร  
(พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

เทศบาลตำบลทุ่งหว้า  
อำเภอทุ่งหว้า จังหวัดสตูล

งานการเจ้าหน้าที่  
สำนักปลัดเทศบาลตำบลทุ่งหว้า

## คำนำ

ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลทุ่งหว้านั้น เทศบาลตำบลทุ่งหว้าได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อพัฒนาให้พนักงานเทศบาลรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานเทศบาลตำบลทุ่งหว้าให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของเทศบาลตำบลทุ่งหว้าต่อไป

เทศบาลตำบลทุ่งหว้า

ตุลาคม ๒๕๖๐

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์	๑
เป้าหมายการพัฒนา	๒
หลักสูตรการพัฒนา	๒
วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล	๒
งบประมาณ	๓
การติดตามและประเมินผล	๓

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ลงวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๔๖ ส่วนที่ ๔ เรื่องการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๘๘-๓๒๖ กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็น ที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาล เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆได้ และอาจกระทำได้โดย สำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.ท.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) เทศบาลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

๑.๒ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ลงวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๔๖ ส่วนที่ ๔ เรื่องการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๘๙ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ที่ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบแผนอัตรากำลังของเทศบาล นั้น

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลทุ่งหว้า จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขึ้นโดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ

๒.๒ เพื่อให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม และจรรยา วิชาชีพ

๒.๓ เพื่อให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ใน สถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

### ๓. เป้าหมายการพัฒนา

- ๓.๑ พนักงานเทศบาลตำแหน่งสายงานบริหารทุกคน จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร
- ๓.๒ พนักงานเทศบาลตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติจะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร
- ๓.๓ ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร

### ๔. หลักสูตรการพัฒนา

- ๔.๑ สายงานผู้บริหาร ประกอบด้วยหลักสูตร
- หลักสูตรด้านการบริหาร
  - หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม
- ๔.๒ สายงานผู้ปฏิบัติ
- หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ
  - หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ
  - หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะแต่ละตำแหน่ง
  - หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม
- ๔.๓ สายงานพนักงานจ้าง
- หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ
  - หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ
  - หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะแต่ละตำแหน่ง
  - หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม

### ๕. วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลทุ่งหว้า เป็นหน่วยดำเนินการเองหรืออาจดำเนินการร่วมกับคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูล สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือหน่วยราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ ก่อนการบรรจุเข้ารับราชการ เฉพาะพนักงานเทศบาลหรือพนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่
๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยเทศบาลตำบลทุ่งหว้า หรือโดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูล สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่นตามความเหมาะสม

๓. การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา อาจดำเนินการโดยเทศบาล ก.ท.จ.สตูล สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๔. การสอนงานการให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นด้วยวิธีที่เหมาะสม ทำโดยหัวหน้างานหรือหัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมายทำการสอนงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

## ๖. งบประมาณ

ใช้งบประมาณของเทศบาลตำบลทุ่งหว้า อำเภอทุ่งหว้า จังหวัดสตูล ปรากฏในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ดังนี้

๑. แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รายการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา ตั้งจ่ายไว้ ๓๐๐,๐๐๐.-บาท

๒. แผนงานสาธารณสุข รายการค่าใช้จ่ายสำหรับการศึกษา ตั้งจ่ายไว้ ๑๖๐,๐๐๐.-บาท

๓. แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รายการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา ตั้งจ่ายไว้ ๑๐๐,๐๐๐.-บาท

๔. แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รายการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา ตั้งจ่ายไว้ ๑๐๐,๐๐๐.-บาท

๕. แผนงานการศึกษา หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รายการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา ตั้งจ่ายไว้ ๑๐๐,๐๐๐.-บาท

## ๗. การติดตามและประเมินผล กระทำดังนี้

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องรายงานผลการเข้ารับการพัฒนาตามแบบที่กำหนด ภายใน ๗ วัน นับแต่วันกลับจากการอบรม/สัมมนา/ฝึกอบรม เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงนายกเทศมนตรีทราบ

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามผล เพื่อทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน ทุกระยะ ๓ เดือนโดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑

๓. นำผลการติดตามประเมินผลของคณะกรรมการ ใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดหลักสูตรวิธีการพัฒนาตามความเหมาะสมและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานต่อไป



คำสั่งเทศบาลตำบลทุ่งหว้า

ที่ ๕๕๘ /๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๙๙ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงานเทศบาลเทศบาล ลงวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๕๖ เทศบาลตำบลทุ่งหว้า จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย

๑. นายอรุณ	ยังปากน้ำ	นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๒. นายเสกฐะวิชัย	หมวดจันทร์	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นางสาวศรัล	หิมปอง	นักบริหารงานทั่วไป	กรรมการ
๔. นายเอกสิน	หยงสตาร์	นักบริหารงานช่าง	กรรมการ
๕. นางอรุณี	โสภา	นักบริหารงานคลัง	กรรมการ
๖. นายমনะ	โสสนุย	นักบริหารงานสาธารณสุข	กรรมการ
๗. นายโรม	กลัดทอง	นักบริหารการศึกษา	กรรมการ
๘. นางสาวพิชชาภา	ชะหนู	บุคลากร	กรรมการ/เลขานุการ

มีหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เป็นไปตามแนวทางตามประกาศข้างต้น (ส่วนที่ ๓) การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๙๙ ให้แล้วเสร็จ และมีหน้าที่ในการติดตามประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาลให้เป็นไปตามแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลที่กำหนด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป


สั่ง ณ วันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐


(นายอรุณ ยังปากน้ำ)  
นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งหว้า



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลทุ่งหว้า

วิสัยทัศน์ด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งหว้า	ประเด็นยุทธศาสตร์
มุ่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ มีจิตให้บริการ ยึดหลักธรรมาภิบาล เสริมสร้างค่านิยมคุณธรรม เทคโนโลยีใหม่	๑) พัฒนาระบบแรงจูงใจ ๒) พัฒนาระบบการบริหารกำลังคน ให้เพียงพอต่อสถานการณ์ ๓) ปรับปรุงกระบวนการทำงานพร้อมเน้นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้งาน ๔) พัฒนาองค์ความรู้ และส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมในสายงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ๕) พัฒนาระบบอนามัยและสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ข้าราชการมีสุขภาพที่ดี ๖) ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล ๗) พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรและสามารถบริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงทุกภาคส่วน ๘) พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตามผลงาน ๙) พัฒนาการกระจายอำนาจสู่การตัดสินใจในทุกระดับ ๑๐) ข้าราชการมีสมรรถนะในพัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐานและเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมแสดงความคิดเห็น ๑๑) สร้างระบบส่งเสริมความร่วมมือทุกภาคส่วนในการบริหารงานบุคคล
<b>พันธกิจ</b>	
๑. สร้างวัฒนธรรมค่านิยมใหม่ในการทำงาน ๒. เสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๓. สร้าง Knowledge Worker ๔. เสริมสร้างจิตสำนึกบุคลากรให้คำนึงถึงความคุ้มค่าและการมีมุงจิตบริหาร	

ลงชื่อ   
 (นายเสฏฐะวิชัย หมวตจันทร์)  
 ปลัดเทศบาลตำบลทุ่งหว้า

ลงชื่อ   
 (นายอรุณ ยังปากน้ำ)  
 นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งหว้า

การวิเคราะห์จุดอ่อน – จุดแข็งด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งหว้า

การบริหารทรัพยากรบุคคล	จุดอ่อน	จุดแข็ง	แนวทางการปรับปรุง
๑.ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาลตำบลทุ่งหว้า	๑.๑ ผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาลตำบลทุ่งหว้า ยังไม่เข้าใจในระเบียบการประชุมสภา ๑.๒ ผู้บริหารและสมาชิกไม่สนใจเข้ารับการอบรมและศึกษาปริญญาตรีและปริญญาโท	๑.๑ เทศบาลตำบลทุ่งหว้ามีงบประมาณเพียงพอในการพัฒนาความรู้ให้แก่ผู้บริหารสมาชิกสภาเทศบาล ๑.๒ เทศบาลตำบลทุ่งหว้ามีทุนการศึกษาให้กับผู้บริหารและสมาชิกสภาในการ อบรมและศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท	๑.๑ ส่งผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาลตำบลทุ่งหว้าเข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรที่กรมส่งเสริมกำหนด ๑.๒ ให้อุปสรรคผู้บริหารและสมาชิกสภาในการอบรมและศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท
๒.พนักงาน	๒.๑ พนักงานใหม่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ของตนเอง ๒.๒ พนักงานขาดความเข้าใจในระเบียบและการปฏิบัติไม่ชัดเจน ๒.๓ พนักงานขาดความรู้ความเข้าใจในระบบสารสนเทศ	๒.๑ เทศบาลตำบลทุ่งหว้ามีงบประมาณในการพัฒนาความรู้ให้แก่พนักงาน ๒.๒ เทศบาลตำบลทุ่งหว้ามีหัวหน้าในแต่ละส่วนที่เข้าใจในระเบียบสามารถให้ คำปรึกษาได้ ๒.๓ เทศบาลตำบลทุ่งหว้ามีระบบคอมพิวเตอร์สารสนเทศไว้ใช้ในการปฏิบัติงานและค้นคว้าหาความรู้เพียงพอ ๒.๔ เทศบาลตำบลทุ่งหว้ามีการทำงานเป็นทีม ไม่มีความขัดแย้งภายในองค์กร	๒.๑ ส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงานที่ปฏิบัติ ๒.๒ ประชุมประจำเดือนพนักงานเทศบาลตำบลทุ่งหว้า และเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ๒.๓ จัดการฝึกอบรมด้านระบบสารสนเทศให้กับพนักงาน หรือส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตร

ลงชื่อ



(นายเสกฐะวิชช์ หมดจันทร์)  
ปลัดเทศบาลตำบลทุ่งหว้า


ลงชื่อ




(นายอรุณ ยังปากน้ำ)  
นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งหว้า

ความต้องการความคาดหวังระยะสั้น – ระยะยาวของผู้บริหาร ข้าราชการ และประชาชนที่มีต่อเทศบาลตำบลทุ่งหว่า

ความต้องการของ	ความคาดหวังระยะสั้น	ความคาดหวังระยะยาว	หมายเหตุ
๑.ผู้บริหาร	๑. ผู้บริหารเข้าใจพื้นฐานในการบริหารงานราชการ ๒. ผู้บริหารยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล	๑. ผู้บริหารมีความเข้าใจเพิ่มขึ้นในการบริหารงานราชการ ๒. ผู้บริหารยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลและขยายผลไปยังข้าราชการ	
๒.ข้าราชการ	๑. ข้าราชการมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ๒. ศึกษาหลักธรรมาภิบาลเพื่อนำมาใช้ในการบริหารงานบุคคล ๓. ได้รับการพัฒนาฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้งในปีงบประมาณ	๑. ข้าราชการมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ๒. ยึดหลักธรรมาภิบาลมาปฏิบัติใช้ในการบริหารงานบุคคลอย่างโปร่งใส ๓. ได้รับการพัฒนาฝึกอบรมหลายหลักสูตรในการปฏิบัติงานราชการใน ๑ ปีงบประมาณ	
๓. ประชาชน	๑. ได้รับบริการที่ดีจากเทศบาลตำบลทุ่งหว่าในการมาติดต่อราชการ ๒. เปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นต่อการทำงานของเทศบาลตำบลทุ่งหว่า	๑. ประชาชนได้รับบริการดียิ่งขึ้นทุกครั้งที่มาติดต่อราชการ ๒. เทศบาลตำบลทุ่งหว่านำความคิดเห็นของประชาชนมาปรับปรุงแก้ไขการให้บริการกับประชาชน	

ลงชื่อ   
(นายเสฏฐะวิชัย หมวดจันทร์)  
ปลัดเทศบาลตำบลทุ่งหว่า

ลงชื่อ   
(นายอรุณ ยิ่งปากน้ำ)  
นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งหว่า