แผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

เทศบาลตำบลเกาะนางคำ

อำเภอปากพะยูน จังหวัดพัทลุง

คำนำ

จากสภาพแวด ล้อมข องโลกที่เปลี่ยนแป ลงไปต ลอดเวล า การบ ริหารอง ค์กรใ ห้บรร ลุความสำเร็จท่ามกลางสภาวการณ์ใหม่ๆ โดยเฉพาะเทคโนโลยี องค์กรจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กร โดยเฉพาะอ ย่างยิ่งการบ ริหาร กำลังคนที่หลากหลาย ต้องมีการป รับโครง สร้าง ทัศนค ติ ค่านิยม วิธีการดำเนินการ รวมถึงค่าใช้จ่ายที่จะมีขึ้นในอนาคต

การบ ริหารงาน บุคคลเ ป็นกระบวนการ ที่ต่อเนื่องในการ พัฒนาอง ค์กรในระยะยา ว และเป็นกระบวนการ พัฒนาประ สิทธิภาพของพ นักงานใ ห้ได้ผลการป ฏิบัติงานต่อองค์กร โดยใช้การคาดการ ณ์ล่วงห น้าถึงความเป ลี่ยนแป ลงในอนาค ต เช่น ความ ต้องการของพ นักงานเป ลี่ยนไป การเป ลี่ยนแปลงทางด้านกฎหมายเ พิ่มขึ้น การเป ลี่ยนแปลงของเทคโนโล ยี การเป ลี่ยนแปลงของนโยบาย รัฐบาล เป็นต้น ดังนั้น การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเพื่อรองรับต่อการเป ลี่ยนแปลงจะ ทำให้เทศบาลประ สบความสำเร็จในการบริหารงานให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนในพื้นที่

งานกา รเจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบา ลเทศบาล ตำบลเกาะนางคำ จึงได้เสนอแผน พัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ให้ได้รับการพัฒนาหลายมิติ เพิ่มศักยภาพของพนักงานให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และภารกิจของเทศบ**ตำ**บลเกาะนางคำ และพนักงานเทศบา ล ลูกจ้างประจำ ตลอดจนพ นักงาน จ้างได้ทราบ ถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกันต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลเกาะนางคำ

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล ๑
๒. วัตถุประสงค์ ๒
๓. เป้าหมาย ๒
๔. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน – ภายนอก ของเทศบาลตำบลเกาะนางคำ ๒
๕. วิสัยทัศน์การพัฒนาและยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเกาะนางคำ ๔
๖. หลักสูตรการพัฒนา ๗
๗. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๘
๘. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ๙
๙. การติดตามและประเมินผล ๑๐
๑๐. แผนผังแสดงขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๑๑
๑๑. โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ๑๒

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
เทศบาลตำบลเกาะนางคำ อำเภอปากพะยูน จังหวัดพัทลุง
****

๑. หลักการและเหตุผล

๑. ตามประก าศคณะกรรมก ารพนักงานเทศบาล จังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๑๔ กิจการ อันเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบา ล กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจ ริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจะต้องกำหนดตามกรอบของแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ทั้งในส่วนของการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติและการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานอยู่แล้ว โดยกำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในทุกระดับชั้น ซึ่งอาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือมอบหมายให้ผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ โดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มทั้งนี้ต้องให้ครอบคลุมทักษะการพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการป ฏิบัติงานของ ตำแหน่ง หนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพา ะ เช่น งานฝึกอบรม งานใช้โปรแกรมคอม พิวเตอร์ต่างๆ งานด้านช่าง

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

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพเช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงานการสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัยเป็นต้น

(๕) ด้านศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลเกาะนางคำจึงได้ทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารอีกทั้งยังเป็นการพัฒนาบุคลากร เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารอีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรม ของบุคลากรเทศบาลตำบลเกาะนางคำในการปฏิบัติราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. วัตถุประสงค์

๑) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรเทศบาลตำบลเกาะนางคำ ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๒) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรของเทศบาลตำบลเกาะนางคำ

๓) เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบล เกาะนางคำ

๓. เป้าหมาย

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเกาะนางคำ อันประกอบด้วย คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเกาะนางคำทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติ สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๔. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน – ภายนอก ของเทศบาลตำบลเกาะนางคำ

<u>จุดแข็ง</u>

ลำดับ	ประเด็น
๑	บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน
๒	บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ
๓	เทศบาลจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
๔	บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ
๕	บุคลากรมีสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนา
๖	การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความเป็นธรรม
๗	ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการมีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร
๘	เทศบาลมีจำนวนอัตรากำลังบุคลากรที่เหมาะสมและตามภารกิจหน้าที่ในการดำเนินงาน
๙	ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัยและสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๑๐	เทศบาลจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
๑๑	เทศบาลมีการจัดสิ่งจูงใจที่ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติราชการให้บรรลุประสิทธิผล
๑๒	บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์ของเทศบาลเป็นอย่างดี

จุดอ่อน

ลำดับ	ประเด็น
๑	บุคลากรขาดการพัฒนาด้านจริยธรรมคุณธรรมขาดจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบต่อหน้าที่
๒	การประเมินผลการปฏิบัติราชการต่อบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำหรือมีศักยภาพน้อยยังไม่จริงจัง
๓	ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ได้มาตรฐาน
๔	เทศบาลไม่มีระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
๕	การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมทุกระดับ
๖	บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ
๗	ขาดการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักและผูกพันในการปฏิบัติราชการ
๘	เทศบาลขาดการติดตามประเมินผลด้านกำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๙	บุคลากรขาดการเรียนรู้ ความคิดริเริ่ม และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ
๑๐	ผู้บริหารทุกระดับยังได้รับการพัฒนาน้อย
๑๑	เทศบาลให้การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรไม่มากพอ
๑๒	ไม่มีการวางแผนกำลังคนที่เป็นระบบเพื่อทดแทนกำลังคนที่ขาดแคลน
๑๓	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยังถูกนำมาใช้ไม่เต็มศักยภาพ
๑๔	บุคลากรยังมีสมรรถนะในการปฏิบัติราชการต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน
๑๕	บุคลากรยังขาดความเข้าใจการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่

โอกาส

ลำดับ	ประเด็น
๑	การปฏิรูประบบราชการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหารทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร
๒	ระบบการประเมินผลงานและการให้รางวัลทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ
๓	ระบบการบริหารงานเชิงบูรณาการทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคล่องตัวขึ้น
๔	การปรับระบบโครงสร้างตำแหน่งใหม่เป็นโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากร และทำให้บุคลากรทำงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของตน
๕	การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่นส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความโปร่งใส
๖	ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นโอกาสให้บุคลากรสามารถสื่อสารและทำความเข้าใจกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๗	ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพและทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
๘	นโยบายรัฐบาลส่งเสริมสนับสนุนให้พัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมากขึ้น
๙	การปรับบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้บุคลากรต้องมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น
๑๐	ประชาชนมีความต้องการบริการที่มีคุณภาพทำให้องค์กรปกครองสวนท้องถิ่นเร่งพัฒนาสมรรถนะ

ภัยคุกคาม

ลำดับ	ประเด็น
๑	การเมืองเข้ามาแทรกแซงการบรรจุแต่งตั้งการเลื่อนย้ายบุคลากรทุกระดับทำให้การวางอัตรากำลังไม่เหมาะสมกับภารกิจ
๒	ความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูงทำให้เทศบาลขาดแคลนบุคลากรในบางสาขา
๓	กฎหมายหลายฉบับล้าสมัยไม่เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่
๔	รัฐบาลจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรน้อยไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและสร้างสิ่งจูงใจ
๕	ส่วนราชการต่างๆให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันทำให้ศักยภาพของบุคลากรไม่เท่าเทียมกันยากแก่การทำงานร่วมกัน
๖	การยึดระเบียบการบริหารบุคคลทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ
๗	ระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันระหว่างท้องถิ่นและส่วนภูมิภาคเป็นอุปสรรคต่อการโอนย้ายบุคลากร
๘	การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจสังคมการเมืองที่รวดเร็วทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๕. วิสัยทัศน์การพัฒนาและยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเกาะนางคำ

เทศบาล ตำบลเกาะนางคำ ได้กำหนด วิสัยทัศน์การพัฒนาไว้ว่า **"ยึดหลักธรรมาภิบาล บริหารจัดการอย่างเป็นธรรม ก้าวล้ำด้านการศึกษา พัฒนาเกษตรกรรม นำพาสิ่งแวดล้อม เพียบพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐาน"**

ภายใต้แนวคิดของการ พัฒนาที่ต้องการส ร้าง **"สังคมและ ชุมชนน่าอยู่อย่างยั่งยืน"** ซึ่งมีกรอบแนวทางพื้นฐานในการพัฒนาที่จะบ่งชี้ ๔ ประการ ได้แก่

ประการที่ ๑ ประชาชนต้องอยู่ในเมืองนั้นด้วยความผาสุก

ประการที่ ๒ เมืองจะต้องมีบริการพื้นฐานที่สะดวกสบาย พอเพียงและทันต่อเวลา

ประการที่ ๓ ประชาชนต้องมีสุขภาพที่ดีทั้งกายและใจ

ประการที่ ๔ มี ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

โดยคณะ ผู้บริหารเทศบาล ตำบลเกาะนางคำ ได้กำหนด นโยบายการบ ริหารงานไว้ แบ่งออกเป็น ๖ ด้าน ดังนี้

๑. นโยบายด้านการเมืองและการบริหารจัดการ

นโยบายด้านการเมืองและการบริหารจัดการ มุ่งเน้นและให้ความสำคัญต่อกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคประชาช น โดยเ ปิดโอกา สให้ประชาช น กลุ่มพลังมวลช น องค์กรภาคเอกชนและภา คีเครือข่าย ต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการบ ริหารจัดการในทุกระดับตั้งแต่การรับฟังปัญหา ความต้องการ และระดมความคิดเห็น เพื่อวางแผน ร่วมดำเนินการและร่วมตัดสินใจในโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังนี้

๑.๑ พัฒนาเทศบาล ตำบลเกาะนางคำ ให้มีการบ ริหารจัดการ ทีดีตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governnance) เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพสามารถบริหารกิจการสาธารณะ ให้เกิดประโยชน์สุขและพึงพอใจต่อประชาชนผู้รับบริการ

๑.๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการ ร่วมคิด ร่วมวางแผนและ ร่วมตัดสินใจ ส่งเสริมให้ เข้าร่วมเป็นตัวแทนภาคประชาชนทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

๑.๓ จัดให้มีการบริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

๑.๔ ให้การสนับสนุนการบริหารจัดการเทศบาลตำบลเกาะนางคำให้เป็นแหล่งแสดงและจำหน่ายสินค้า OTOP และผลิตภัณฑ์ชุมชน ตามนโยบายของรัฐบาล

๒. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒.๑ วางแผนบริหารจัดการปัญหาน้ำท่วมอย่างมีระบบ ระดมความคิดเห็นและประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วนเพื่อวางแผนแก้ไข ป้องกัน และเตรียมความพร้อม สร้างระบบการเฝ้าระวังและการเตือนภัยล่วงหน้า ขุดลอกคูคลองลำเหมืองเพื่อให้ระบายน้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒ พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ ถนน รางระบายน้ำ ท่อระบายน้ำ ให้มีมาตรฐานและมีความสะดวกปลอดภัยในการเดินทาง พัฒนาระบบสาธารณูปโภค ไฟฟ้า ประปา ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ ขยายเขตพื้นที่ให้บริการประปาภูมิภาคให้ครอบคลุมทุกพื้นที่

๒.๓ ปรับปรุงและตกแต่งภูมิทัศน์เพื่อเกิดความสวยงามและเป็นระเบียบเรียบร้อยจัดระเบียบป้าย ร้านค้าย่านชุมชน ปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณหน้าสถานที่ราชการ หน่วยงานอื่นๆ บ้านเรือนประชาชน เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาบ้านเมืองน่าอยู่ ชุมชนน่ามอง

๒.๔ ดูแลจัดการระบบเหมืองฝาย เพื่อให้เกษตรกรมีน้ำสำหรับทำการเกษตรตลอดฤดูกาล ส่งเสริมการสร้างผลผลิตทางการเกษตรให้ได้มาตรฐาน

๓. นโยบายด้านการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

๓.๑ เสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน ส่งเสริมความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัว สนับสนุนการรวมกลุ่มภาคประชาชนต่างๆ ให้มีความเข้มแข็งและเชื่อมโยงเป็นเครือข่าย

๓.๒ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) สนับสนุนให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถ เพื่อให้ชุมชนมีส่วนร่วมดูแลรักษาความปลอดภัยชีวิตและทรัพย์สินเฝ้าระวังไม่ให้เกิดปัญหาสังคม อาชญากรรมและยาเสพติด

๓.๓ จัดให้มีไฟฟ้าแสงสว่าง ป้ายจราจร ป้ายเตือน ให้ครอบคลุมทุกพื้นทีเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุและเหตุอาชญากรรม และติดตั้งกล้องวงจรปิดให้ครอบคลุมในพื้นที่ให้มากขึ้น

๓.๔ จัดให้มีรถพยาบาลฉุกเฉินให้บริการรับส่งผู้ประสบภัยและผู้ป่วยตลอด ๒๔ ชั่วโมง

๓.๕ พัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุ ผู้ยากไร้ ผู้พิการให้ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง และเป็นธรรม จัดให้มีสวัสดิการและดูแลอย่างต่อเนื่องเพื่อสามารถพึ่งพาตนเองได้

๓.๖ จัดให้มีศูนย์กีฬาสำหรับประชาชน สถานที่ออกกำลังกาย สถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสถานที่ทำกิจกรรมร่วมของครอบครัวที่เหมาะสมสำหรับทุกเพศทุกวัย

๔. นโยบายด้านการศึกษา ศาสนา ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๑ สนับสนุนและส่งเสริมการจัดการศึกษาทั้งในระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ส่งเสริมให้ ประชาชนได้รับข่าวสารอย่างทั่วถึง สามารถติดตามตรวจสอบการทำงานของเทศบาลได้ รวมถึงเพิ่มช่องทางในการติดต่อสื่อสาร การรับเรื่องราวร้องทุกข์ร้องต่างๆ ของประชาชน

๔.๒ พัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดสุภาษิตาราม ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเกาะ ยวน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าเนียน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเกาะนางคำเหนือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเกาะนางคำ ให้มีการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพโดยบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นให้เด็กเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาในการเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น

๔.๓ ส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเข้าสู่สังคมสมัยใหม่และประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียน (AseanEconomic Community : AEC) โดยการสนับสนุนให้มีการสอนภาษาต่างประเทศและการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมกับการเรียนรู้ในแต่ละช่วงวัย

๔.๔ ทำนุบำรุง วัดอารามและ มัสยิด ส่งเสริมและอนุรักษ์กิจกรรมทางศาสนาเพื่อให้ศาสนสถาน แต่ละแห่งเป็นศูนย์รวมใจของชุมชน เป็นแหล่งสืบทอดเอกลักษณ์วัฒนธรรมประเพณี

๔.๕ ส่งเสริมและปลูกจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น สืบทอดรักษาภูมิปัญญา ท้องถิ่น ใช้เทคโนโล ยีที่เหมาะสมใ ห้เกิดการ นำไปใช้ในการผลิตและรักษาวิถีชีวิตความ เป็นอยู่ของชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. นโยบายด้านเศรษฐกิจ พัฒนาอาชีพและส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕.๑ ส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพและพัฒนาต่อยอดการรวมกลุ่มอาชีพให้มีความเข้มแข็ง จัดหาตลาดรองรับสินค้าและบริการ ส่งเสริมการฝึกอาชีพที่สามารถสร้างรายได้ได้อย่างยั่งยืน

๕.๒ จัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน เพื่อให้เป็นอาคารสถาน ที่ที่ก ลุ่มอาชีพและประชาชน ทั่วไป สามารถใช้เป็นสถานที่ในการฝึกอบรมอาชีพอย่างต่อเนื่อง

๕.๓ ส่งเส ริมการ นำแนวคิดปรัชญาเ ศรษฐ กิจพอเ พียงมาป รับใช้ในการ ดำเนิน ชีวิต สนับสนุนการ ดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์หรือกองทุนต่างๆ ให้มีความมั่นคงแข็งแรง

๕.๔ ประสานงานและเชื่อมโยงเครือข่ายในการ ส่งเสริมการท่องเที่ยว ทั้งจากภาครัฐเอกชนและ กลุ่มภาคีเครือข่ายต่างๆ เชื่อมโยงการ จัดกิจกรรมการ ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในพื้นที่ โดยมีศูนย์จำหน่ายและกระจายสินค้า OTOP เทศบาลตำบลเกาะนางคำเป็นศูนย์กลาง

๖. นโยบายด้านการพัฒนาสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ พัฒนาการให้บริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐานเสริมสร้างสุขภาพและสุขภาวะที่ดี มุ่งเน้นการ เสริมสร้างสุขภาพของประชาชนโดยใช้การจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ซึ่งมีอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เป็นแกนหลักสำคัญในขับเคลื่อน

๖.๒ สนับสนุนและเพิ่มศักยภาพการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุข ประจำหมู่บ้าน สนับสนุน การดำเนินงานร่วมกับสำนักงานกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.)

๖.๓ พัฒนาระบบการรักษาความสะอาดและการจัดเก็บขยะมูลฝอย โดยปรับปรุงวิธีการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ รณรงค์การคัดแยกขยะสร้างมูลค่าของขยะมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ปรับปรุงสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมในชุมชน มีความพยายามที่จะ นำระบบการ บำบัดน้ำเสียและของเสียมาใช้ให้เกิดเป็นผลสำเร็จ

๖.๔ เพิ่มพื้นสีเขียวให้กับชุมชน ปลูก จิตสำนึกในการอนุรักษ์รักษาทรัพยากรธรรมชาติ สร้างและปรับพื้นที่สาธารณะให้เป็นพื้นที่สีเขียวที่เหมาะสมสำหรับออกกำลังกายและทำกิจกรรมร่วมกัน

๖.๕ พัฒนาระบบการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยให้ ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมใช้มาตรการแรงจูงใจและมาตรการการบังคับทางกฎหมาย กำหนดเทศบัญญัติและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อควบคุมกิจกรรมหรือการดำเนินกิจการที่อาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งส่งเสริมจัดตั้งเครือข่ายในการบริหารจัดการ

จากวิสัยทัศน์การพัฒนาและแนวนโยบายการบ ริหารงานใน ข้างต้น จะเห็นได้ว่าเทศบาลตำบลเกาะนางคำ ซึ่งเป็นเทศบาลขนาดกลา ง มีพื้นที่ความรับผิดชอบทั้งสิ้น ๗๗ ตารางกิโลเมตรครอบค ลุมพื้นที่จำนวน ๙ หมู่บ้าน จำนวนประชากร ๕,๗๐๓ คน ทำให้เทศบาลมีภารกิจหน้าที่และความ รับผิดชอบในการที่จะต้องดูแล และบริหารจัดการงานสาธารณะในหลากหลายด้าน ทั้งนี้เนื่องด้วยสภาพพื้นที่และสังคมวัฒนธรรมของคน ในพื้นที่มีความหลากหลาย เป็นลักษณะของสังชุมบท มี ๒ ศาสนา คือศาสนาพุทธ คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๓และศาสนาอิสลาม คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๙๘

ถนนสายเศรษฐกิ จและเขตพื้นที่ที่ยังคงเป็นพื้นที่การเกษตร ประกอบกับมี เหมืองคลองกุนและเหมืองคลองควาย หมู่ที่ ๙ บ้านบ่อนนท์ ไหล ผ่านในเขตชุมชนในบางพื้นที่ เพื่อใช้ในการทำการเกษตร ซึ่งในบางปีก็ประสบเหตุเอ่อล้นจาก ทะเลสาบสงขลาเข้ามาท่วมขัง ให้เกิดความเสียหายต่อบ้านเรือนและการดำรงชีวิต นอกจากนี้ด้วยลักษณะของการเป็น สังคมชนบท ที่มีการพัฒนาไปสู่ความเป็นสภาพสังคมเมืองมากขึ้นนั้น ทำให้ปัญหาสังคมและคุณภาพชีวิตเป็นปัญหาหลักที่สำคัญอีกด้านหนึ่งที่เทศบาลต้องให้ความสำคัญต่อการป้องกันและแก้ไขปัญหา เช่น ปัญหาอาชญากรรม ยาเสพติด ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ปัญหาด้าน สุขภาพอนามัยและสิ่งแวดล้อม ปัญหาความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคที่จะต้องสร้าง และปรับปรุงให้มีสภาพที่สามารถใช้การได้ดี มีความปลอดภัยอยู่เสมอทั้ง ๙ หมู่บ้าน จากที่กล่าวมาใน ข้างต้นเทศบาล ตำบลเกาะนางคำ จึงมีภารกิจหน้าที่ที่จะต้อง ทำ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และภารกิจหน้าที่ตามที่ได้รับการถ่ายโอนตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๑ รวมถึงภารกิจตามแนวนโยบายของรัฐบาลที่จะได้สั่งการให้ ดำเนินการ ดังนั้นในการ กำหนดการ พัฒนาบุคลากรในแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ในครั้งนี้ เทศบาล ตำบลเกาะนางคำ จึงได้ กำหนด หลักสูตรการพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์การพัฒนาและยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล ตำบลเกาะนางคำ ให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

๖. หลักสูตรการพัฒนา

เทศบาลเกาะนางคำ ได้กำหนด หลักสูตรการ พัฒนาสำหรับ บุคลากรในแ ต่ละตำแหน่ง ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๗. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนา

๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา จำเป็นต้อง ได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคล ที่สมควรจะได้รับการพัฒนาและเลือกประเด็น ที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้จึงจะปฏิบัติงานได้ สำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละหน่วยด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้าน คุณธรรม จริยธรรม

สำหรับวิธีการในการพัฒนาบุคลากรนั้น มี ทั้งวิธีการที่เทศบาลตำบลเกาะนางคำจะดำเนินการเอง เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความ รับผิดชอบ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจาก นี้เทศบาลตำบลเกาะนางคำอาจจะ ดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่นและดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงานที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการหรือเทศบาลตำบลเกาะนางคำเป็น ผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญเป็นวิทยากรบรรยาย หรือวิทยากรกระบวนการ ซึ่งสามารถสรุปวิธีการ ดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้ คือ

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

การปฐม นิเทศ คือ การ แนะนำ ข้อมูลความ รู้ต่างๆ โดยรวมใ ห้บุคลากรให ม่ที่เข้าสู่เทศบาลได้รู้จัก กฎระเบียบข้อบังคับ วินัย ผู้บริหาร ตลอดจนการป ฏิบัติตัวของบุคลากร และกระทำก่อนมอบหมายหน้าที่ ปฏิบัติ โดยผู้เป็นพนักงานเทศบาลต้องได้รับการพัฒนาและต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด ดังนี้

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

การสอนงาน(Coaching) และการให้คำปรึกษา(Counseling)คือ การให้หัวหน้าและผู้บริหาร ซึ่งเป็นผู้คอยทำหน้าที่กำกับอยู่เป็นผู้ช่วยสอนให้ โดยทำให้ดูเป็นตัวอย่างหรือทำตัวอย่างที่ดีให้ปรากฏ พร้อมกับคอยตอบคำถามและอธิบายถึงเหตุผลของวิธีการแก้ไขปัญหาและให้รู้ถึงความเป็นไปของเหตุแห่ง ปัญหาและผลของการแก้ไข ดังนั้นในขณะที่ฝึก ผู้สอนงานหรือผู้กำกับงาน ที่จะต้องคอยดูแลผู้บริหาร ฝึกหัดเหล่านี้ให้สามารถทำงานได้ถูกวิธี หรือการจัดให้มีการประชุมเพื่อร่วมการตัดสินใจตามวิธีการที่ได้ตกลงกันไว้

การมอบหมายงาน(Delegation)/ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิ ดชอบ (Job Rotation)

การมอบหมายงาน คือการกระจายงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ และ อำนาจ การตัดสินใจภายใน ขอบเขตที่ กำหนด ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปปฏิบัติ โดย คำนึงว่าควรเลือกคนที่เหมาะสมมารับผิดชอบงานเพื่อความสำเร็จ เช่น การมอบหมายโครงการสำคัญหรือโครงการที่ยังไม่เคยปฏิบัติมาก่อน

การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นการสับเปลี่ยนงานเป็นการย้ายบุคลากรไปทำงานใน หน่วยงานต่างๆ ซึ่งอาจอยู่ภายในสายงานเดียวกันหรือข้ามสายงานเป็นระยะๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการ แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ และทำให้บุคลากรเกิดการพัฒนาทักษะที่หลากหลายมากขึ้น

การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยเทศบาลตำบลเกาะนางคำ หรือโดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่นตามความเหมาะสม

การดูงาน เป็นการเพิ่มพูนความรู้หรือประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์ ซึ่งได้กำหนดไว้ในหลักสูตร หรือโครงการให้มีการดูงานก่อนระหว่างหรือหลังการฝึกอบรมและหมายความรวมถึงหลักสูตรหรือโครงการที่กำหนดเฉพาะการดูงาน ภายในประเทศที่ส่วนราชการจัดขึ้น

การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา การประชุมในลักษณะเป็นการระดมความคิด การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น เพื่อนำข้อสรุปที่ได้ไปพัฒนาหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อาจดำเนินการโดยเทศบาล ก.ท.จ.พัทลุง สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

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

๘. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

ใช้งบประมาณตามเทศบัญญัติงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

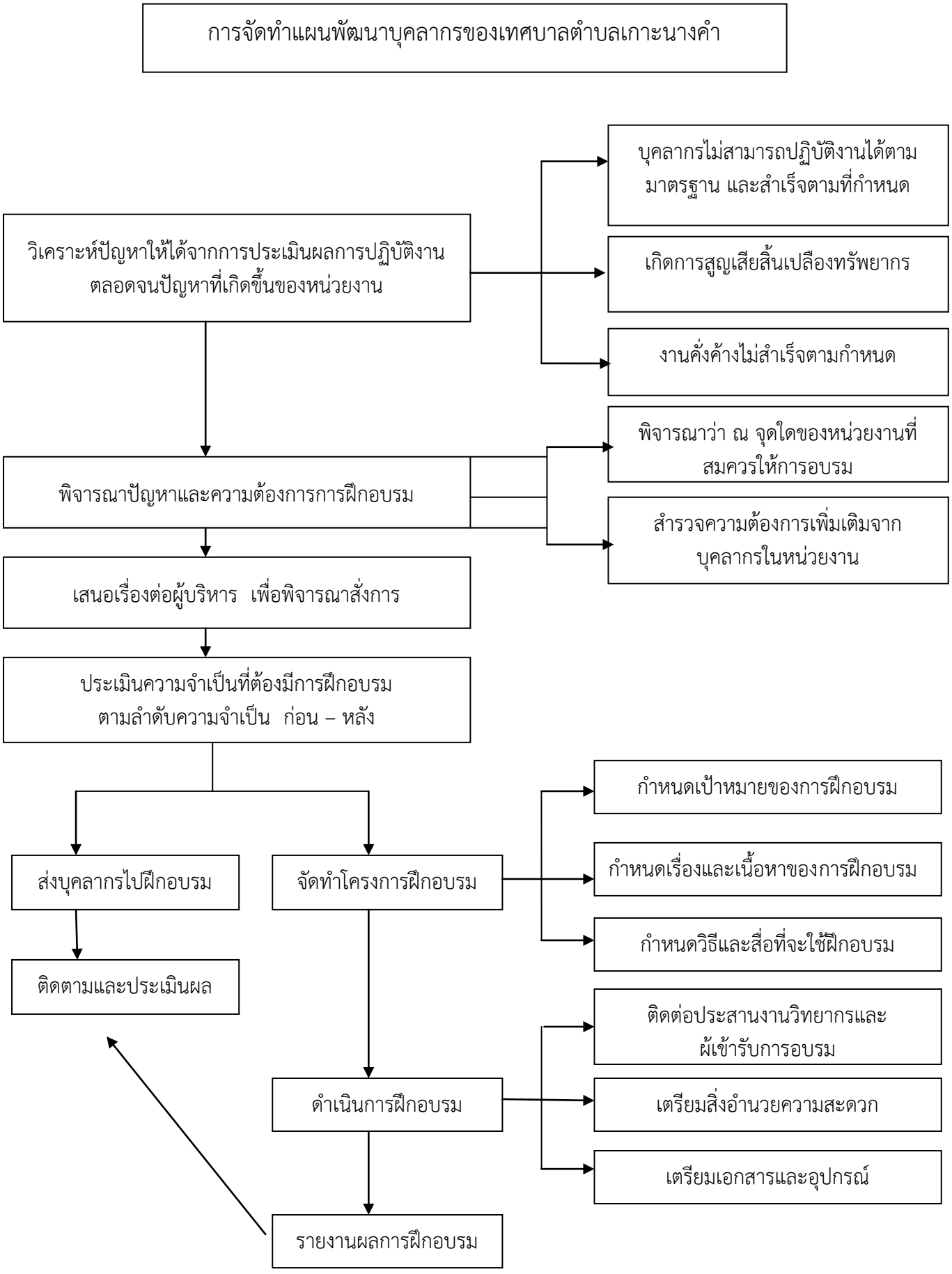
๙. การติดตามและประเมินผล

เทศบาลตำบลเกาะนางคำ จะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยวิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑) การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน – หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผลภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะเวลาหนึ่ง

๒) การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้ผู้เข้ารับการพัฒนา

๓) ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว


การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเกาะนางคำ
วิเคราะห์ปัญหาให้ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน
บุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน และสำเร็จตามที่กำหนด
เกิดการสูญเสียสิ้นเปลืองทรัพยากร
งานคั่งค้างไม่สำเร็จตามกำหนด
พิจารณาปัญหาและความต้องการการฝึกอบรม
พิจารณาว่า ณ จุดใดของหน่วยงานที่สมควรให้การอบรม
สำรวจความต้องการเพิ่มเติมจากบุคลากรในหน่วยงาน
เสนอเรื่องต่อผู้บริหาร เพื่อพิจารณาสั่งการ
ประเมินความจำเป็นที่ต้องมีการฝึกอบรม ตามลำดับความจำเป็น ก่อน – หลัง
ส่งบุคลากรไปฝึกอบรม
ติดตามและประเมินผล
จัดทำโครงการฝึกอบรม
กำหนดเป้าหมายของการฝึกอบรม
กำหนดเรื่องและเนื้อหาของการฝึกอบรม
กำหนดวิธีและสื่อที่จะใช้ฝึกอบรม
ดำเนินการฝึกอบรม
ติดต่อประสานงานวิทยากรและผู้เข้ารับการอบรม
เตรียมสิ่งอำนวยความสะดวก
เตรียมเอกสารและอุปกรณ์
รายงานผลการฝึกอบรม

ภาคผนวก

๑๑. โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑	โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	-เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ทต.และบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	-พนักงานเทศบาล/พนักงานจ้าง ที่บรรจุแต่งตั้งใหม่	ตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตรหรือโครงการ	ช่วงเวลาที่บรรจุแต่งตั้ง	-พนักงานที่บรรจุใหม่มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติงานได้ตามที่ได้รับมอบหมาย	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด
๒	โครงการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมฯ	-เพื่อพัฒนาความรู้และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	-คณะผู้บริหาร/สมาชิกสภา ทต./พนักงานเทศบาล/พนักงานจ้าง	ตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตรหรือโครงการ	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓	- บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนและดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด
๓	โครงการสัมมนา/ฝึกอบรมผู้บริหาร/สมาชิกสภา ทต. (จัดโดยหน่วยงานภายนอก)	-เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานของผู้บริหาร	-คณะผู้บริหาร/สมาชิกสภา ทต./พนักงานในตำแหน่งบริหาร	ตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตรหรือโครงการ	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓	-มีความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการและหน่วยงานภายนอกที่ดำเนินการ
๔	โครงการสัมมนา/ฝึกอบรมพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง (จัดโดยหน่วยงานภายนอก)	-เพื่อพัฒนาความรู้และการปฏิบัติงานในหน้าที่	-พนักงานเทศบาล/พนักงานจ้างในระดับปฏิบัติการ	ตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตรหรือโครงการ	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓	-มีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	ทุกส่วนราชการและหน่วยงานภายนอกที่ดำเนินการ

๑๑. โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ (ต่อ)

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๕	โครงการสนับสนุนทุนการศึกษาให้ศึกษาต่อในระดับป.ตรีและป.โท	-เพื่อยกระดับความรู้ของบุคลากรให้สูงขึ้น	-ตามจำนวนพนักงานเทศบาลที่ผ่านการประเมินและได้รับการคัดเลือกให้ศึกษาต่อ	-งบจากเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓	-ได้รับความรู้และนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด
๖	โครงการพัฒนามาตรฐานหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย	-เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทักษะประสบการณ์มาใช้ในงานด้านการศึกษาปฐมวัย	-พนักงานครู ศพด.	-ตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตรหรือโครงการ	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓	-ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจทักษะและประสบการณ์ในการดูแลเด็กปฐมวัย	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด
๗	โครงการพัฒนาศักยภาพของพนักงานเทศบาลเฉพาะตำแหน่ง (จัดโดย/กรมส่งเสริม/หน่วยงานภายนอก)	-เพื่อเพิ่มศักยภาพและทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะตำแหน่ง	-พนักงานเทศบาลทุกตำแหน่ง	-ตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตรหรือโครงการ	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓	-มีความรู้และเข้าใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งของตนอย่างถูกต้อง	ทุกส่วนราชการและหน่วยงานภายนอกที่ดำเนินการ
๘	โครงการฝึกอบรม/ทัศนศึกษาดูงาน	-เพื่อพัฒนาบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	-จัดอบรมทัศนศึกษาดูงาน คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานลูกจ้าง กรรมการชุมชน กลุ่มอาชีพ	-งบจากเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓	-นำความรู้ที่ได้อบรมและดูงานมาปรับใช้ในหน่วยงาน	สำนักปลัด

๑๑. โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ (ต่อ)

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑๐	โครงการจัดเวทีประชาคมเพื่อทำแผนพัฒนาเทศบาล	-เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาเทศบาล	-จัดทำแผนพัฒนาสี่ปี จำนวน ๕๐ เล่ม จัดเวทีประชาคม	-งบจากเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓	-สามารถนำแผนพัฒนาสี่ปีมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ	สำนักปลัด
๑๑	โครงการประชุมสัญจร	-เพื่อทราบปัญหาของชุมชนในพื้นที่และมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	-จัดประชุมสัญจรทุกชุมชน	-งบจากเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓	-ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงาน กรรมการชุมชน ไปประชุมร่วมกัน	สำนักปลัด
๑๒	โครงการแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน	-เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษี	-จัดโครงการแผนที่ภาษีในเขตเทศบาล	-งบจากเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓	-ประชาชนมีความสะดวกและเข้าใจในการจัดเก็บภาษี	กองคลัง
๑๓	โครงการฝึกอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ /สัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักปลัด	-เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตรต่อปี	-บุคลากรในสำนักปลัด	เป็นไปตามหลักสูตร	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓	-มีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	สำนักปลัดเทศบาล
๑๔	โครงการฝึกอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในกองคลัง	-เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตรต่อปี	-บุคลากรในกองคลัง	เป็นไปตามหลักสูตร	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓	-ประชาชนผู้ใช้บริการได้รับความพึงพอใจต่อการบริการที่ได้รับเพิ่มขึ้น	กองคลัง

๑๑. โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ (ต่อ)

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑๕	โครงการฝึกอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในกองช่าง	-เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตรต่อปี	บุคลากรในกองช่าง	เป็นไปตามหลักสูตร	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓	-พนักงานได้รับความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น	กองช่าง
๑๖	โครงการฝึกอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมานาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในกองการศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด	-เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตรต่อปี	บุคลากรในสังกัดกองการศึกษา	เป็นไปตามหลักสูตร	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓	-พนักงานได้รับความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น	กองการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด
๑๗	โครงการอื่นๆที่สามารถกำหนดภายหลังตามความจำเป็นและสถานการณ์	-เพื่อยกระดับความรู้ของบุคลากรให้สูงขึ้น	บุคลากรในสังกัด/หน่วยงานภายนอก	เป็นไปตามหลักสูตร	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓	-สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ทุกส่วนราชการ
๑๘	โครงการจัดทำแผนพัฒนาตนเองสำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	-เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	บุคลากรในสังกัด	เป็นไปตามหลักสูตร	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓	-มีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	ทุกส่วนราชการ
๑๙	โครงการพัฒนาทักษะ IT และภาษาต่างประเทศแก่บุคลากร	-เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงานและการสื่อสาร	บุคลากรในสังกัด	เป็นไปตามหลักสูตร	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓	-มีความรู้ และเพิ่มทักษะทาง ภาษามากขึ้น	ทุกส่วนราชการ

๑๑. โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ (ต่อ)

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๒๐	โครงการส่งเสริมด้านจริยธรรมอย่างเข้มข้น	-เพื่อพัฒนาบุคลากรตามหลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาลและจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ	บุคลากรในสังกัด	เป็นไปตามหลักสูตร	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓	-พนักงานเทศบาลยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ	ทุกส่วนราชการ
๒๑	โครงการขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ	-เพื่อให้พนักงานเทศบาลในสังกัดเข้าใจถึงจรรยาบรรณและวินัยข้าราชการ	บุคลากรในสังกัด	เป็นไปตามหลักสูตร	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓	-พนักงานเทศบาลยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ	ทุกส่วนราชการ
๒๒	โครงการเปิดให้ประชาชนและหน่วยงานอื่น เข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์ทำงานของเทศบาล	-เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลของเทศบาล	บุคลากรในสังกัด	เป็นไปตามหลักสูตร	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓	-พนักงานเทศบาลยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ	ทุกส่วนราชการ

ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนาปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ต.ค. ๖๐	พ.ย. ๖๐	ธ.ค. ๖๐	ม.ค. ๖๑	ก.พ. ๖๑	มี.ค. ๖๑	เม.ย. ๖๑	พ.ค. ๖๑	มิ.ย. ๖๑	ก.ค. ๖๑	ส.ค. ๖๑	ก.ย. ๖๑	หมายเหตุ
๑	ประชุมประจำเดือนผู้บริหาร/พนักงาน	-	←	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	→	
๒	ประชุมมอบนโยบายเร่งด่วนหรือติดตามการดำเนินงานทุกสัปดาห์	-	←	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	→	
๓	สนับสนุนให้พนักงานที่บรรจุใหม่เข้าอบรมหลักสูตรของกรมส่งเสริมทุกคน	เทศบาลตำบลเกาะนางคำ	←	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	→	
๔	สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่หรืองานต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	เทศบาลตำบลเกาะนางคำ	←	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	→	
๕	กำหนดแนวทางปฏิบัติให้พนักงานที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆสรุปความสำคัญเสนิผู้บังคับบัญชาตามลำดับและสรุปกำหนดให้พนักงานทุกคนได้รับทราบร่วมกัน	เทศบาลตำบลเกาะนางคำ				←	—	—	—	—	—	→			
๖	ประเมินผลการเข้ารับการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร	เทศบาลตำบลเกาะนางคำ						↔						↔	
๗	ส่งเสริมบุคลากรศึกษาเพิ่มเพิ่มคุณวุฒิหลักสูตรปริญญาตรี/ปริญญาโท	-	←	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	→	

ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนาปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ต.ค. ๖๑	พ.ย. ๖๑	ธ.ค. ๖๑	ม.ค. ๖๒	ก.พ. ๖๒	มี.ค. ๖๒	เม.ย. ๖๒	พ.ค. ๖๒	มิ.ย. ๖๒	ก.ค. ๖๒	ส.ค. ๖๒	ก.ย. ๖๒	หมายเหตุ
๑	ประชุมประจำเดือนผู้บริหาร/พนักงาน	-	←	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	→	
๒	ประชุมมอบนโยบายเร่งด่วนหรือติดตามการดำเนินงานทุกสัปดาห์	-	←	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	→	
๓	สนับสนุนให้พนักงานที่บรรจุใหม่เข้าอบรมหลักสูตรของกรมส่งเสริมทุกคน	เทศบาลตำบลเกาะนางคำ	←	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	→	
๔	สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่หรืองานต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	เทศบาลตำบลเกาะนางคำ	←	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	→	
๕	กำหนดแนวทางปฏิบัติให้พนักงานที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆสรุปความสำคัญเสนิผู้บังคับบัญชาตามลำดับและสรุปกำหนดให้พนักงานทุกคนได้รับทราบร่วมกัน	เทศบาลตำบลเกาะนางคำ				←	—	—	—	—	—	→			
๖	ประเมินผลการเข้ารับการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร	เทศบาลตำบลเกาะนางคำ						↔						↔	
๗	ส่งเสริมบุคลากรศึกษาเพิ่มเพิ่มคุณวุฒิหลักสูตรปริญญาตรี/ปริญญาโท	-	←	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	→	

ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนาปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ต.ค. ๖๒	พ.ย. ๖๒	ธ.ค. ๖๒	ม.ค. ๖๓	ก.พ. ๖๓	มี.ค. ๖๓	เม.ย. ๖๓	พ.ค. ๖๓	มิ.ย. ๖๓	ก.ค. ๖๓	ส.ค. ๖๓	ก.ย. ๖๓	หมายเหตุ
๑	ประชุมประจำเดือนผู้บริหาร/พนักงาน	-	←	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	→	
๒	ประชุมมอบนโยบายเร่งด่วนหรือติดตามการดำเนินงานทุกสัปดาห์	-	←	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	→	
๓	สนับสนุนให้พนักงานที่บรรจุใหม่เข้าอบรมหลักสูตรของกรมส่งเสริมทุกคน	เทศบาลตำบลเกาะนางคำ	←	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	→	
๔	สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่หรืองานต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	เทศบาลตำบลเกาะนางคำ	←	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	→	
๕	กำหนดแนวทางปฏิบัติให้พนักงานที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆสรุปความสำคัญเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับและสรุปกำหนดให้พนักงานทุกคนได้รับทราบร่วมกัน	เทศบาลตำบลเกาะนางคำ				←	—	—	—	—	—	→			
๖	ประเมินผลการเข้ารับการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร	เทศบาลตำบลเกาะนางคำ						↔						↔	
๗	ส่งเสริมบุคลากรศึกษาเพิ่มเพิ่มคุณวุฒิหลักสูตรปริญญาตรี/ปริญญาโท	-	←	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	→	