

- ร่าง -



แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

เทศบาลตำบลท่าทุ่งหลวง
อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน

คำนำ

เทศบาลตำบลท่าทุ่งหลวง อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน ได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ของเทศบาลตำบลท่าทุ่งหลวงและประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำพูน(ก.ท.จ.ลำพูน)
เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานงานบุคคลของเทศบาล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงาน
เทศบาล ข้อ ๒๘๘ - ๓๒๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลท่าทุ่งหลวง
ทั้งข้าราชการการเมือง ข้าราชการเทศบาลสามัญ และพนักงานจ้าง ซึ่งถือว่าเป็นส่วนสำคัญที่จะขับเคลื่อน
ให้ท้องถิ่นไปสู่เป้าหมาย ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน สอดคล้องกับนโยบายแห่งรัฐ และเพื่อ
ให้บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลท่าทุ่งหลวงได้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้
ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนา
ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบทบาท
อำนาจหน้าที่ ภารกิจของเทศบาลตำบลท่าทุ่งหลวง ตลอดจนสามารถนำความรู้ประสบการณ์ที่ได้รับไป
พัฒนาตนเองและองค์กรได้ในอนาคต

เทศบาลตำบลท่าทุ่งหลวง

๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ : หลักการและเหตุผล	
- หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๑
- วิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรฯ	๒
- กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๔
- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	๖
ส่วนที่ ๒ : วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	
- วัตถุประสงค์การพัฒนา	๘
- ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง	๙
- การพัฒนาพนักงานเทศบาล	๑๐
ส่วนที่ ๓ : หลักสูตรการพัฒนา	
- หลักสูตรการพัฒนา	๑๕
ส่วนที่ ๔ : วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการ	
- วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการ	๑๘
- แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าทุ่งหลวง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	๒๑
ส่วนที่ ๕ : งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	
- งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๒๘
ส่วนที่ ๖ : การติดตามและประเมินผล	
- การติดตามและประเมินผล	๓๐

ภาคผนวก

๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาฯ
๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาฯ
๓. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำพูน เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาลพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล(ก.ท.จ.) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล กำหนดเป็นหลักสูตรหลักและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล(ก.ท.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล(ก.ท.จ.) ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำพูน เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล(ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลทาทุ่งหลวง อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลทาทุ่งหลวง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลทาทุ่งหลวง ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลท่าทุ่งหลวง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่างๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลท่าทุ่งหลวง ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลท่าทุ่งหลวง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทาง เห็นความชัดเจนของการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์

บุคลากรเทศบาลตำบลท่าทุ่งหลวง เป็นผู้ที่มีสมรรถนะสูง เปี่ยมด้วยจริยธรรม เข้าถึงประชาชน มีความเป็นสากล ทুমเทพผลักดันให้ยุทธศาสตร์องค์กรสำเร็จ

พันธกิจ

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในงาน อย่างสูงสุด
๒. สร้างเสริมวัฒนธรรม และพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจของเทศบาลตำบลท่าทุ่งหลวง
๓. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจหลักสำคัญ
๔. พัฒนาผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร ให้มีทักษะการจัดการ และภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลท่าทุ่งหลวง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น
๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา
๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้