

## คำนำ

เทศบาลตำบลปากพะยูน เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะผู้ใช้อำนาจรัฐในการปกครองและบริหารจัดการในเขตพื้นที่รับผิดชอบ เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่การให้บริการสาธารณะด้านต่าง ๆ ในท้องถิ่นตนเองตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่บัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของท้องถิ่น และ เป็นองค์กรที่ใกล้ชิดกับประชาชน และเข้าใจในสภาพแวดล้อมและรับรู้ถึงสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นมากที่สุด กลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจเพื่อบำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้แก่พี่น้องประชาชน ขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ คือ บุคลากรในองค์กร และบุคลากร ฝึกอบรมภาคประชาชนที่มีส่วนสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติราชการ ถือเป็นหัวใจสำคัญต่อพัฒนาและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ( Change Organization ) เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมทันต่อเหตุการณ์ นำการเปลี่ยนแปลงด้วยการสร้างนวัตกรรมและการตอบสนองประชาชนและส่วนร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการนี้ เทศบาลตำบลปากพะยูน จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลปากพะยูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ครั้งนี้ ได้รับความร่วมมือจากทุกสำนัก/กองต่าง ๆ ในสังกัด ให้ข้อมูลและร่วมกันดำเนินการจัดทำเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารฉบับนี้จะสามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนการปฏิบัติงาน ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร การจัดสรรงบประมาณ ที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการ และบริบทในแต่ละพื้นที่ และสามารถนำข้อมูลไปใช้ประกอบการจัดทำคำของบประมาณในแต่ละปีงบประมาณ รวมถึงการกำกับดูแล การติดตามประเมินผล พัฒนาบุคลากรให้สัมฤทธิ์ต่อไป

เทศบาลตำบลปากพะยูน  
อำเภอปากพะยูน จังหวัดพัทลุง

๒ ตุลาคม ๒๕๖๖

## สารบัญ

	หน้า
คำนำ	-
สารบัญ	-
บทสรุปผู้บริหาร	-
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๓
ส่วนที่ ๒ ข้อมูลทั่วไป	๔
ส่วนที่ ๓ หลักการและเหตุผล	๘
ส่วนที่ ๔ วัตถุประสงค์	๙
ส่วนที่ ๕ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการบริหารและพัฒนาบุคลากร	๑๐
ส่วนที่ ๕ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	๒๑
ส่วนที่ ๖ หลักสูตรการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๕
ส่วนที่ ๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๓๐
ส่วนที่ ๘ การติดตามประเมินผล	๓๖
ภาคผนวก	



## บทสรุปผู้บริหาร

จากการที่ภาครัฐรวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำลังเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจจะมีผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศ พัฒนาท้องถิ่นในหลายมิติ รวมทั้งความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่ส่งผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงโลกอย่างรวดเร็ว รุนแรง และผันผวน ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม สุขภาพ วัฒนธรรม การเมือง เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม และการบริหารจัดการภายในองค์กร โดยการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ส่งผลให้ภาครัฐหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องเร่งพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการสาธารณะ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริการประชาชนให้เป็นรูปแบบดิจิทัลอย่างสมบูรณ์ มีการปฏิรูปโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการที่ยืดหยุ่นเหมาะสมกับบริบทการพัฒนาประเทศ หน่วยงานภาครัฐในยุคใหม่จำเป็นต้องยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เพื่อที่จะสามารถสนองตอบต่อความต้องการและพัฒนาความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้สามารถแข่งขันในระดับสากลได้ ดังนั้น กลไกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะสามารถช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติทุกประเด็นเพื่อบูรณาการทั้งในเชิงประเด็นเชิงภารกิจ และเชิงพื้นที่ที่มีการเชื่อมโยงการทำงานทุกระดับให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ และการพัฒนาดังกล่าวจะต้องบูรณาการกันหรือการประสานงานบนความร่วมมือของภาคส่วนต่าง ๆ ตั้งแต่ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาคส่วนอื่นในสังคม

บุคลากรหรือทรัพยากรบุคคล ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ขับเคลื่อนนโยบายผู้บริหารท้องถิ่น นโยบายจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และการพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เนื่องจากเป็นกลุ่มบุคคลที่ต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด และให้อำนาจไว้เพื่อการปฏิบัติภารกิจของท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนและการพัฒนาประเทศตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ดังนั้น ในการสร้างและการพัฒนาให้บุคลากรขององค์กร มีความพร้อมทั้งความรู้ ความสามารถ กรอบความคิด และทัศนคติในการขับเคลื่อนภารกิจ ให้ประสบผลสำเร็จ เทศบาลตำบลปากพะยูนจึงจำเป็นต้องทบทวน พัฒนาและปรับปรุงระบบ กลไก และวิธีการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน ตลอดจนออกแบบและปรับปรุงการบริหารและพัฒนาบุคลากรในทุกมิติ เพื่อสร้างและพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มีภาวะผู้นำ มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ มีทักษะการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก เป็นมืออาชีพ มีจรรยาบรรณ กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องตามหลักการแห่งวิชาชีพโดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม และมีความพร้อมในการปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและเพื่อบุคลากรขององค์กรทุกคน ดังนั้นเทศบาลตำบลปากพะยูน ในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามที่กฎหมายอื่นกำหนด จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อให้หน่วยงานได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมทันต่อเหตุการณ์ นำการเปลี่ยนแปลงด้วยการสร้างนวัตกรรมและการตอบสนองประชาชนและส่วนร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## บทที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

### ส่วนที่ ๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

#### ๑. ด้านกายภาพ

##### ๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

เทศบาลตำบลปากพะยูน เดิมเป็นสุขาภิบาล จัดตั้งตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จัดตั้งสุขาภิบาลปากพะยูน อำเภอปากพะยูน จังหวัดพัทลุง ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๔๙๘ และได้มีการเปลี่ยนแปลงฐานะเป็นเทศบาลตำบล โดยพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีผลเมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๒ ห่างจากศาลากลางจังหวัดพัทลุง ประมาณ ๖๖ กิโลเมตร ห่างจากกรุงเทพมหานครประมาณ ๙๖๔ กิโลเมตร มีพื้นที่ ๑.๕ ตารางกิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ ๙๓๗.๕๐ ไร่ มีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ	จดทะเลสาบสงขลา จังหวัดสงขลา
ทิศใต้	จดหมู่ ๕ บ้านพรหมอ เทศบาลตำบลอ่าวปากพะยูน อำเภอปากพะยูน จังหวัดพัทลุง
ทิศตะวันออก	จดทะเลสาบสงขลา จังหวัดสงขลา
ทิศตะวันตก	จดหมู่ที่ ๓ บ้านบางเตง เทศบาลตำบลอ่าวปากพะยูน อำเภอปากพะยูน จังหวัดพัทลุง

## เทศบาลตำบลปากพะยูน

### เทศบาลตำบล



พิกัด:  7°21'06.9"N 100°19'23.8"E พิกัด  
ภูมิศาสตร์:  7°21'06.9"N 100°19'23.8"E

## ส่วนที่ ๒ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลปากพะยูน

### ๒.๑ วิสัยทัศน์

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของเทศบาลตำบลปากพะยูน เป็นการดำเนินการภายใต้สถานการณ์และความเสี่ยงซึ่งเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในระดับประเทศที่มีผลกระทบต่อสภาพเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม ที่ส่งผลกระทบอย่างชัดเจน ดังนั้นทิศทางการบริหารจัดการตำบลปากพะยูน จึงมุ่งเน้นภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนโดยให้ความสำคัญกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งสัถย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้ มุ่งเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา บริหารจัดการแบบบูรณาการ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และระบบสาธารณสุขปโภค การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมให้มีการดูแลรักษาความสะอาดภายในตำบลโดยเน้นชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม การพัฒนาด้านสังคม ส่งเสริมความเข้มแข็งให้องค์กรชุมชน รวมทั้งส่งเสริมสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสและผู้ติดเชื้อให้ครบถ้วนเป็นธรรมและมีประสิทธิภาพ การพัฒนาด้านการศึกษาส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับเด็กและเยาวชน การอนุรักษ์ด้านประเพณีวัฒนธรรม ศาสนาและวันสำคัญของชาติ การเตรียมความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐาน ระบบคมนาคมขนส่งที่ต้องก้าวไปพร้อมกับการยกระดับคุณภาพคน การบริหารจัดการองค์กรเพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคม ให้ความสำคัญการกับพัฒนาการบริหารราชการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนและเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

เทศบาลตำบลปากพะยูน จึงกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนา คือ “เทศบาลตำบลปากพะยูน วิสัยทัศน์ โครงสร้างพื้นฐานเข้าถึงทุกแห่งหน ระบบเศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็ง แหล่งท่องเที่ยวลือเลื่อง บ้านเมืองสะอาดประชาราษฎร์สุขภาพดี เด็กและเยาวชนมีการศึกษา

### ๒.๒ ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
  - การพัฒนาและส่งเสริมประสิทธิภาพการผลิตด้านการเกษตร
  - การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน
  - การจัดหาตลาดกลางให้แก่ประชาชน
  - การส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
  - การดำเนินการวางระบบผังเมือง
  - การพัฒนาระบบสาธารณสุขปโภค
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพทางการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ศาสนาและการกีฬา
  - การพัฒนาการศึกษา
  - การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น
  - การพัฒนาและส่งเสริมการกีฬา
  - การพัฒนาและส่งเสริมกิจกรรมเยาวชนและผู้สูงอายุ
  - การพัฒนาคุณภาพนักเรียนและสถานศึกษา

- การส่งเสริมและเผยแพร่ศาสนา
- ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสุขภาพอนามัยและสาธารณสุข
  - การส่งเสริมสุขภาพอนามัย
  - การส่งเสริมการออกกำลังกาย
  - การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
  - พัฒนาและปรับปรุงมาปณสถาน
- ๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
  - การรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน
  - การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านความมั่นคงและความเป็นระเบียบของสังคม
  - เสริมสร้างระเบียบวินัยให้ชุมชน
  - สงเคราะห์สวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์เด็กและเยาวชน
- ๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหาร การเมืองการปกครอง
  - การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในระบอบประชาธิปไตย
  - การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน
- ๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
  - การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว
  - การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

### ๒.๓ เป้าประสงค์

๑. พัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๒. พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๓. พัฒนาด้านคุณภาพทางการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ศาสนาและการกีฬา
๔. พัฒนาด้านสุขภาพอนามัยและสาธารณสุข
๕. พัฒนาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๖. พัฒนาด้านความมั่นคงและความเป็นระเบียบของสังคม
๗. พัฒนาด้านการบริหาร การเมืองการปกครอง
๘. พัฒนาการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๙. พัฒนาส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

### ๒.๔ ตัวชี้วัด

๑. จำนวนโครงสร้างพื้นฐานที่ได้รับการก่อสร้าง ปรับปรุงซ่อมแซมได้มาตรฐานตามที่กำหนด
๒. ร้อยละของประชาชนมีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี ฟังพาดตนเองได้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงร้อยละของประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
๑. ร้อยละของครัวเรือนที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒. ร้อยละของการลงทุนและการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นทุกปี
๓. ร้อยละของความสำเร็จในโครงการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. ร้อยละของความสำเร็จในโครงการที่ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมและความร่วมมือของ

ประชาชนในการอนุรักษ์สืบสานวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นอันเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่นให้ดำรงอยู่

๕. ร้อยละของการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและปรับปรุงกลไกในการบริหารจัดการที่ดีขององค์กร<sup>7</sup> ในการบริการและการบริหารที่มีประสิทธิภาพ

## ๒.๕ คำเป้าหมาย

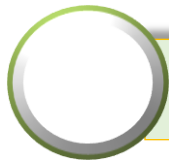
๑. โครงสร้างพื้นฐานที่ได้รับการก่อสร้าง ปรับปรุงซ่อมแซมได้มาตรฐานตามที่กำหนด
๒. ประชาชนมีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี พึ่งพาตนเองได้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ร้อยละของประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
๓. คริวเรือที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. การลงทุนและการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นทุกปี
๕. ความสำเร็จในการโครงการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม
๖. ความสำเร็จในโครงการที่ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมและความร่วมมือของประชาชนในการอนุรักษ์สืบสานวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นอันเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่นให้ดำรงอยู่
๗. การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและปรับปรุงกลไกในการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรในการบริการและการบริหารที่มีประสิทธิภาพ

## ๒.๖ กลยุทธ์

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุงซ่อมแซมโครงสร้างพื้นฐานได้ตามมาตรฐานที่กำหนด
๒. พัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของสังคมให้มีคุณภาพ ประชาชนมีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี พึ่งพาตนเองได้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. พัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งในคริวเรือเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการลงทุนและการท่องเที่ยว
๕. พัฒนาส่งเสริมและอนุรักษ์บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมและความร่วมมือของประชาชนในการอนุรักษ์สืบสานวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นอันเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่นให้ดำรงอยู่
๗. การพัฒนาและปรับปรุงเทคโนโลยีสารสนเทศและกลไกในการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรในการบริการและการบริหารที่มีประสิทธิภาพ

## ๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็งโดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น เพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
๒. การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน
๓. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง
๔. ส่งเสริมการลงทุนและพัฒนากการท่องเที่ยวในท้องถิ่น
๕. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและรักษาสภาพสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน
๖. การพัฒนาการมีส่วนร่วมและความร่วมมือของประชาชนในการอนุรักษ์สืบสานวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นอันเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่นให้ดำรงอยู่
๗. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน



## บทที่ ๒ ข้อมูลบุคลากรและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

### ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

#### ๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคลมีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิดวิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กรซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนากระบวนการบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้



ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลปากพะยูน จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลปากพะยูน ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรเทศบาลตำบลปากพะยูน อำเภอปากพะยูน จังหวัดพัทลุง ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## ๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้เทศบาลตำบลปากพะยูน มีการพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อให้เทศบาลตำบลปากพะยูน มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรมีรอบความรู้ทักษะและสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

๓) เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔) เพื่อให้บุคลากรเทศบาลตำบลปากพะยูน มีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม สร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่ขององค์กร

## ๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลปากพะยูน ระบุขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยคณะกรรมการการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลปากพะยูน พิจารณาเห็นควรให้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลปากพะยูน โดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนา พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรของเทศบาลตำบลปากพะยูน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่

๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ

๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้เทศบาลตำบลปากพะยูน พัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่

๑) การปฐมนิเทศ

- ๒) การฝึกอบรม
- ๓) การศึกษาหรือดูงาน
- ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ
- ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้เทศบาลตำบลปากพะยูน จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาศักยภาพอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้เทศบาลตำบลปากพะยูน กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรเทศบาลตำบลปากพะยูน ๓ ปีถัดไป

## ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการบริหารและพัฒนาบุคลากร

### ๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลปากพะยูน

เทศบาลตำบลปากพะยูน วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ โดยพิจารณาพระราชบัญญัติเทศบาลพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยพิจารณาให้สอดคล้องแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

#### (๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดให้มีและบำรุงทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖(๒) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๕๐(๒) ,มาตรา ๕๑(๘) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖
๒. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒๕๔๒)
๓. การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒)
๔. การควบคุมอาหาร (มาตรา ๑๖(๒๘) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒)
๕. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑ (๑) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖
๖. ให้มี และบำรุงการไฟฟ้า หรือ แสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑ (๓) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖)

#### (๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒/ มาตรา ๕๐ (๖) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖)
๒. การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ / มาตรา ๕๐ (๖) พระราชบัญญัติเทศบาล

๓. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙)พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒)

๔. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐(๔) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖)

๕. ให้มี และบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์ รักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๕๑ (๖) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖)

๖. ส่งเสริมการพัฒนาศตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๕๐ (๗) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖)

๗. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒)

๘. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒)

**(๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๕๐(๑) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ /มาตรา ๑๖ (๓๐) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

๒. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓) พระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒)

๓. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒)

๔. ให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐ (๕) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖)

**(๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖)

๒. การจัดให้มีและควบคุมตลาด (มาตรา ๕๑ (๓) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖/มาตรา ๑๖(๓) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒)

๓. การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒)

๔. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒/ มาตรา ๕๑(๙)

๕. การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

**(๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐ (๘) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ / มาตรา๑๖(๑๑) พระราชบัญญัติกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

- ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

- การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

- การส่งเสริมกีฬา มาตรา ๑๖(๑๔)

- การบำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๑๖(๑๑)

**(๗) ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและเทศบาลตำบลปากพะยูน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑) สนับสนุนเทศบาลตำบลปากพะยูน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๓) การให้บริการแก่ประชาชน เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

## ๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองของเทศบาลตำบลปากพะยูน

### (๑) ภารกิจหลัก

๑. รักษาความสงบเรียบร้อยและประชาชน

๒. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ

๓. การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ

๔. การพัฒนา และส่งเสริมอาชีพ

๕. การจัดการศึกษา

๖. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี

ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว

และการรักษาพยาบาล

๘. การควบคุมอาคาร

๑๐ การบริหารงานทั่วไป

๑๑. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพ

ชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

๑๒. การส่งเสริมกีฬา

๑๓. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

๑๔. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค

และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๑๕. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

๑๖. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น

๒) ภารกิจรอง

๑. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๒. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
๓. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
๔. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
๕. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๖. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
๗. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๘. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๙. การส่งเสริมการท่องเที่ยว การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

**๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร**

(๑) ความต้องการด้านทักษะ

- ๑) ทักษะการบริหารโครงการ
- ๒) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- ๓) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ๔) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

(๒) ความต้องการด้านความรู้

- ๑) ความรู้เรื่องกฎหมาย
- ๒) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๓) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๔) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

- ๑) งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- ๒) งานจัดทำงบประมาณ
- ๓) งานช่าง
- ๔) งานธุรการ งานสารบรรณ

**๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมแห่งด้านการบริหารงานบุคคล**

(๑) จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในของเทศบาล ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่น จุดแข็งที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของบุคลากรของเทศบาลตำบล.ปากพะยูน ดังนี้

- มีบุคลากร หรืออัตรากำลังที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน
- ด้านการบริหาร ได้แก่ การแบ่งส่วนราชการ การวางแผน การประสานงาน การมอบอำนาจการกำกับดูแล รวมถึงการประสานงาน/การอำนวยความสะดวก/ความร่วมมือจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเป็นระบบและคล่องตัว

- มีงบประมาณในการบริหารจัดการและการพัฒนาที่เพียงพอ
- มีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอและพร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน
- มีทรัพยากรทางธรรมชาติเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ (วัดพระนอน)
- มีขนบธรรมเนียมประเพณี ที่เป็นวัฒนธรรมท้องถิ่น เช่น ประเพณีลากพระแข่งเรือ

ประเพณีงานตามรอยพระพุทธเจ้าหลวง รัชกาลที่ ๕ ฯลฯ

**(๒) จุดอ่อน (Weaknesses)** เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในของเทศบาล ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อย จุดอ่อนที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลที่ต้องจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลปากพะยูน ดังนี้

- ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานยังไม่ครอบคลุม
- จำนวนบุคลากรยังไม่เพียงพอต่อภารกิจของเทศบาล
- ปัญหาคุณภาพชีวิตของประชาชน เช่น ความทั่วถึงของการได้รับสวัสดิการจากรัฐ ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ ฯลฯ
- การมีส่วนร่วมของประชาชนยังไม่เพียงพอ ต้องได้รับการสนับสนุนและกระตุ้นจากหน่วยงานภาครัฐ
- ขาดแคลนสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ ทำให้เยาวชนในพื้นที่ต้องเดินทางไปศึกษานอกพื้นที่
- ส่วนใหญ่เป็นสังคมผู้สูงอายุเนื่องจากประชาชนวัยแรงงานเดินทางไปทำงานต่างพื้นที่

**(๓) โอกาส (Opportunities)** เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกเทศบาล ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลได้ และเทศบาลตำบลปากพะยูน สามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง ดังนี้

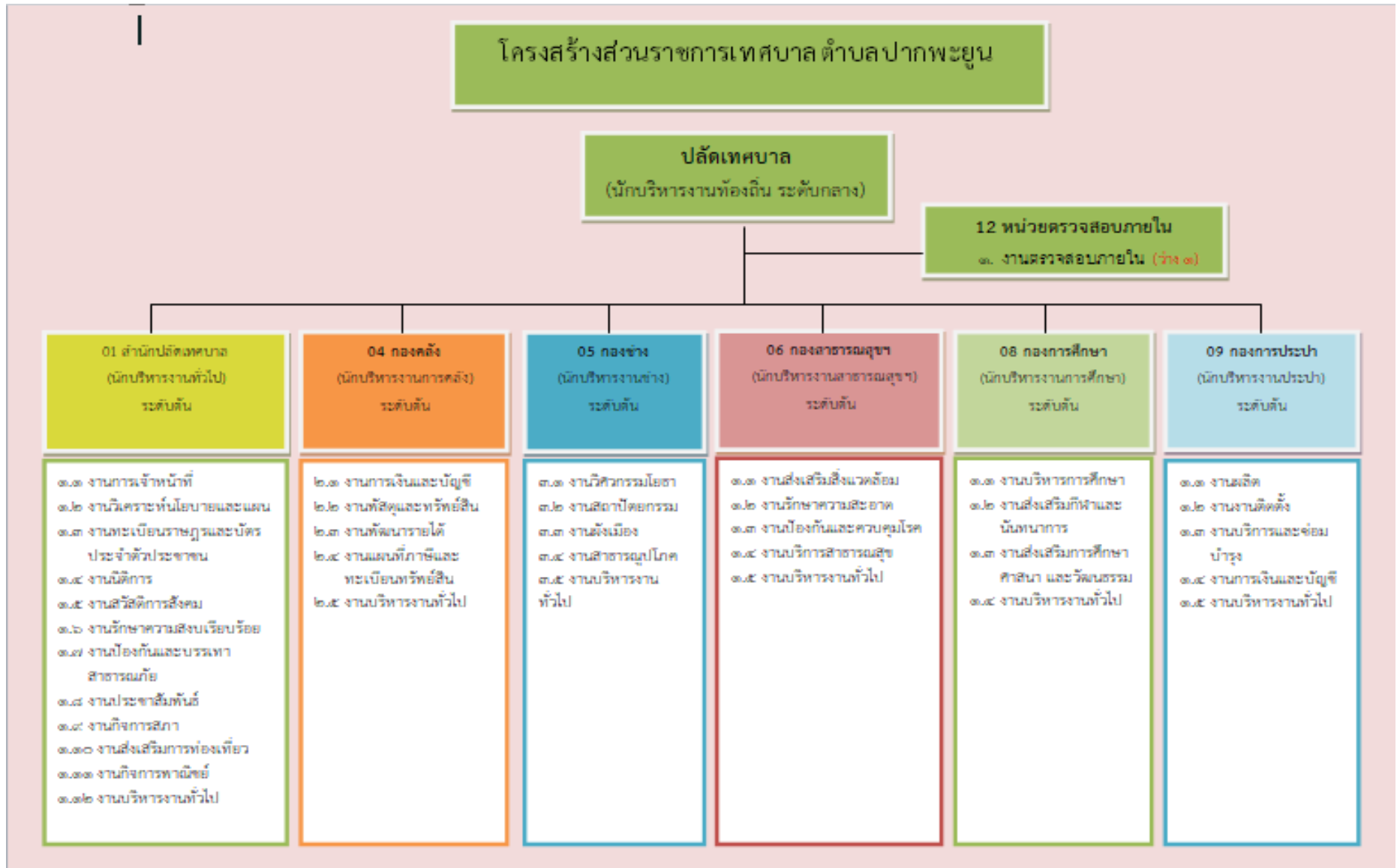
- มีระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศสนับสนุนการปฏิบัติงานและการสื่อสาร
- มีระบบเส้นทางคมนาคมที่สามารถเชื่อมโยงการจราจรได้โดยสะดวก
- ยังมีความเป็นสังคมแบบชนบท ที่มีความเอื้อกุล พึ่งพาอาศัยกันและกัน
- นโยบายจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ที่สนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่น
- นโยบายส่งเสริมการลงทุนจากภาครัฐ

**(๔) อุปสรรค (Threats)** เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกเทศบาล ว่ามีปัจจัยภายนอกใดที่สามารถส่งผลกระทบ เป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ หรือจัดอุปสรรค หรือภัยคุกคามของเทศบาลตำบลปากพะยูน ดังนี้

- ปัญหาเกี่ยวกับการครอบครองที่ดินสาธารณะ ฯลฯยังไม่ชัดเจน
- ปัญหาความผันผวนทางเศรษฐกิจระดับประเทศ ส่งผลกระทบกับระบบเศรษฐกิจในท้องถิ่น
- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ปัญหาเกี่ยวกับกฎหมายพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
- ปัญหาเกี่ยวกับกฎหมายพัฒนาการอำนวยความสะดวกเรื่องการจราจรในเขตทางหลวง
- ปัญหาการบริโภควัตถุนิยมของต่างประเทศ
- ปัญหาการเคลื่อนย้ายของแรงงานต่างด้าว ทั้งที่ถูกกฎหมายและไม่ถูกกฎหมาย

## ส่วนที่ ๓ ประเภทและจำนวนบุคลากรปัจจุบัน

### ๓.๑ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)



สำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ) ระดับต้น	กองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข) ระดับต้น	กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น (ว่าง ๑)	กองการประปา (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น (ว่าง ๑)
๑. นักบริหารการบุคคล ๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓. นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ๔. นิติกร ๕. นักพัฒนาชุมชน ๖. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๗. เจ้าพนักงานธุรการ ๘. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน - พนักงานดับเพลิง (๖) - นักการ (๒) - คนงาน (๖)	๑. นักวิชาการพัสดุ ๒. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๓. เจ้าพนักงานพัสดุ (ว่าง ๑) ๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ - คนงาน	๑. วิศวกรโยธา (ว่าง ๑) ๒. นักจัดการงานช่าง (ว่าง ๑) ๓. นายช่างโยธา ๔. นายช่างเขียนแบบ (ว่าง ๑) - คนงาน (๖)	๑. เจ้าพนักงานธุรการ ๒. เจ้าพนักงานสาธารณสุข - <del>ผู้</del> เจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา - พนักงานขับรถยนต์ - คนงานประจำรถขยะ (ว่าง ๔) - คนงาน (๖) (ว่าง ๔)	๑. นักวิชาการศึกษา ๒. เจ้าพนักงานธุรการ ๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๔. ผู้อำนวยการ <del>ผู้</del> (ว่าง ๑) ๕. ครู (๔) (ว่าง ๑) - ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ) (๒) - ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๒) - คนครัว - คนงาน (๕)	๑. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒. เจ้าพนักงานประปา (ว่าง ๑) - คนงาน (๓)

จำนวนบุคลากรทั้งหมด ๓๑๖ แยกได้ดังนี้

สำนัก/กอง	ปลัด/รองปลัด	หน่วยตรวจสอบภายใน	สำนักปลัดเทศบาล	กองคลัง	กองช่าง	กองสาธารณสุข	กองการศึกษา	กองการประปา	รวม
มีนครอง	๓	๐	๒๓	๕	๘	๑๕	๑๖	๗	๗๕
ว่าง	๐	๑	๐	๑	๓	๑	๓	๒	๑๑
รวม	๓	๑	๒๓	๖	๑๑	๑๖	๑๙	๙	๘๖



### ๓.๒ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลปากพะยูน

การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใดเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อค่าใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลปากพะยูน และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลปากพะยูน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากำหนดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</b>								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
นักการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการการเงินและบัญชี ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒				
คนครัว	๑	๑	๑	๑	-	-		
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>กองการประปา (๐๙)</b>								
ผอ.กองการประปา (นักบริหารงานประปา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๘๔</b>	<b>๘๖</b>	<b>๘๖</b>	<b>๘๖</b>	<b>+๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

### ๓.๓ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ที่จะช่วยให้เทศบาลวิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรของเทศบาลตำบลปากพะยูน ดังนี้

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญา ตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญา โท หรือ เทียบเท่า	ปริญญา เอก หรือ เทียบเท่า	รวม
พนักงานเทศบาล	-	๑	-	๒๐	๒	-	๒๓
พนักงานครูและบุคลากร ทางการศึกษา	-	-	-	๓	-	-	๓
พนักงานจ้าง	๖	๘	๑๙	๑๖	-	-	๔๙
<b>รวม</b>	<b>๖</b>	<b>๘</b>	<b>๑๙</b>	<b>๓๙</b>	<b>๒</b>	<b>-</b>	<b>๗๕</b>
<b>คิดเป็นร้อยละ</b>	<b>๔.๕</b>	<b>๖.๗๕</b>	<b>๑๔.๒๕</b>	<b>๒๙.๒๕</b>	<b>๑.๕</b>	<b>๐.๐๐</b>	<b>๗๕.๐๐</b>

### ๒.๘ การจำแนกตามสายงานของพนักงานเทศบาล

สายงานของพนักงานเทศบาล ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากร ในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนใน

การพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณของเทศบาล ดังนี้

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕) นักบริหารงานการศึกษา ๖) นักบริหารงานประปา	๑) นักทรัพยากรบุคคล ๒) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓) นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ๔) นิติกร ๕) นักพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๖) นักพัฒนาชุมชน ๗) นักวิชาการพัสดุ ๘) วิศวกรโยธา ๙) นักจัดการงานช่าง ๑๐) นักวิชาการศึกษา ๑๑) ครู ๑๒) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๓) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๓) เจ้าพนักงานพัสดุ ๗) เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๔) เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๕) นายช่างโยธา ๕) นายช่างเขียนแบบ

#### ๓.๔ โครงสร้างอายุของพนักงานเทศบาลตำบลปากพะยูน จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

โครงสร้างอายุพนักงานเทศบาลตำบลปากพะยูน จำแนกตามประเภทตำแหน่งของเทศบาลตำบลปากพะยูน ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยในเทศบาล โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม เช่น กำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในองค์กรเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนี้

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๔		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕๕.๐๐
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	-	๑	-	๓	๔	๕๒.๗๒
วิชาการ	-	-	๒	๑	๕	๓	๑	๑	๑๓	๔๒.๑๐
ทั่วไป	-	๑	๒	๒	-	๔	๑	-	๑๐	๔๐.๕๐
พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	๒	๑	๒	๕	๗	๑	๑๘	๔๖.๖๑
พนักงานจ้าง	๑	๓	๑๐	๘	๖	๖	๑๑	๒	๔๗	๔๑.๓๔
รวม	๑	๔	๑๖	๑๒	๑๔	๒๐	๒๓	๑๐	๑๐๐	๔๖.๓๘

คิดเป็นร้อยละ	๑	๔	๑๖	๑๒	๑๔	๒๐	๒๓	๑๐	๑๐๐	
---------------	---	---	----	----	----	----	----	----	-----	--

### ๓.๕ กำลังคนจากการเกษียณช่วงอายุในระยะ ๓ ปีถัดไป

การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณในช่วงอายุระยะ ๓ ปีถัดไป ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องมือวิเคราะห์วางแผนล่วงหน้า หรือการคาดการณ์ในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลปากพะยูน ดังนี้

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	๑	-	-	๑
๑	นักบริหารงานทั่วไป	-	๑	-	๑
๒	นักบริหารงานการคลัง	-	-	๑	๑
๓	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	๑	๑
รวม		๑	๑	๒	๔

### ส่วนที่ ๔ หลักสูตรสำหรับการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลปากพะยูน ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับ พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการศึกษา หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง มีคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

#### ๔.๑ เป้าหมายของการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลปากพะยูน กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล โดยกำหนดเป้าหมายทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

##### ๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลปากพะยูน ...๗๒.. ราย ประกอบด้วย

- พนักงานเทศบาล จำนวน ๒๓ คน
- พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๓ คน
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ คน
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔๖ คน

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับเทศบาลตำบลปากพะยูน ให้ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตร และส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

##### ๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลปากพะยูน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประชาชนมีความพึงพอใจและได้รับประโยชน์สูงสุด

#### ๔.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลตำบลปากพะยูน

หลักสูตรการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลปากพะยูน แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละ ประกอบด้วย

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐาน ในการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับบุคลากรทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับพนักงานเทศบาลในการพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานของเทศบาล การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ความเป็นผู้นำองค์กร มีทักษะเฉพาะด้าน คิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ บุคลากรสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมเทศบาลตำบล รัชกาลยจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นหลักสูตรที่ทางเทศบาลดำเนินการจัดทำเอง

#### ๔.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลปากพะยูน

เทศบาลตำบลปากพะยูน ให้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

##### (๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับพนักงานเทศบาลปากพะยูน แรกบรรจุ หรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้เข้ารับการอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้จัด และให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดี และมีแรงจูงใจในการรับราชการ

##### (๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรของพนักงานเทศบาลปากพะยูน ให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ หรือ ความชำนาญ ตลอดจนจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงให้มีทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในพนักงานเทศบาลปากพะยูน มีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงาน การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

##### (๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.ท.กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์จากการดูงาน สถานที่จริง ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างองค์กร โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในพนักงานเทศบาลปากพะยูน หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่ ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ ให้แก่ทีมงาน เทศบาล

#### (๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน

#### (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กร เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน ที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง ทำให้เกิดการรักของค้ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงานแม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลวิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆ ที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรของพนักงานเทศบาลปากพะยูน ที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรของพนักงานเทศบาลปากพะยูน ที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง หลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมของพนักงานเทศบาลปากพะยูน เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### ๔.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของพนักงานเทศบาลปากพะยูน

พนักงานเทศบาลปากพะยูน กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากร ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ โดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของบุคลากร แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ

(๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

#### ๔.๕ ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

พนักงานเทศบาลปากพะยูน ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างของพนักงานเทศบาลปากพะยูน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ



๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน โปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

#### ๔.๖ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลปากพะยูน

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒. พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐.พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖.รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เทศบาลตำบลปากพะยูน จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ดังนี้

##### ๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

##### ๒. ด้านการสรรหา คัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้ง

การสรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๒.๑ การบรรจุและแต่งตั้ง การรับโอนย้าย บุคลากรสายงานผู้บริหาร สายงานผู้ปฏิบัติและพนักงานจ้างให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีจำนวนบุคลากรเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ในตำแหน่งต่างๆ จะต้องยึดถือความรู้ ความสามารถ เป็นธรรม เสมอภาค ยุติธรรม และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุงกำหนด

##### ๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และ

ยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย พนักงานเทศบาลทุกคนและทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลปากพะยูน มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบมีความรู้และเกิดทักษะในการปฏิบัติงาน

#### **๔ .ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน**

เป็นไปตามหลักคุณธรรม มุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน (Performance Management ) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน และสามารถวัด และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลอย่างเป็นรูปธรรม

#### **๕ .นโยบายส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัย**

เทศบาลตำบลปากพะยูน จัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดว่าด้วยจรรยาบรรณด้านจริยธรรม ธรรมภิบาล เจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ใช้ยึดถือปฏิบัติ เป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐาน ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

#### **๖ . นโยบายด้านการธำรง รักษาไว้ แรงจูงใจ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต**

มีความชัดเจนในแนวทางและหลักเกณฑ์ในทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ พนักงานมีความก้าวหน้า ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และพนักงานเทศบาล มีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน และมีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และมีแรงใจในการทำงาน สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ของเทศบาลตำบลปากพะยูน อำเภopakพะยูน จังหวัดพัทลุง

**๔.๗ แผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล**

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน			
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
๑) งานแผนอัตรากำลัง	๑) ดำเนินการและอำนวยความสะดวกในการเตรียมความพร้อมก่อนดำเนินการทบทวนแผนอัตรากำลัง	ไม่ใช้งบประมาณ				
	๒) การทบทวนแผนอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจงาน	ไม่ใช้งบประมาณ				
	๓) การบริหารอัตรากำลัง เช่น การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	ไม่ใช้งบประมาณ				
๒) งานบริหารทรัพยากรบุคคล	๑) การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอนย้าย การสอบเปลี่ยนสายงาน การเลื่อนระดับ และกิจกรรมอื่นๆ	ไม่ใช้งบประมาณ				
	๒) การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ				
	๓) การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนเงินเดือน	ไม่ใช้งบประมาณ				
	๔) การเลื่อนค่าตอบแทน	ไม่ใช้งบประมาณ				
	๕) ประชุมหารือ ในการดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ				

#### ๔.๘ แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามหลักสูตรในสายงานต่าง ๆ

พนักงานเทศบาลปากพะยูน วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลตามหลักสูตรสายงานของเทศบาล โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานเทศบาลปากพะยูน ให้ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นายธนิยพันธ์ สุจวิพันธ์	ปลัดเทศบาล	กลาง	ปริญญาโท การปกครอง ท้องถิ่น	๒๘ ปี	หลักสูตร นักบริหารงาน ท้องถิ่น ระดับกลาง	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)										
๒	นายทวี มีพัฒน์	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	ปริญญาตรี การพัฒนาชุมชน	๑๙ ปี	หลักสูตร นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	-	-	-	
๓	นางสาวบุญยกาฬ ฉืดเนียม	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	ปริญญาตรี รัฐศาสตร์	๖ ปี	หลักสูตร นักทรัพยากรบุคคล	-	+๑	-	
๔	นายชำนาญ ภูมิ	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	ชก.	ปริญญาตรี รัฐศาสตร์	๒๐ ปี	หลักสูตรนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	-	-	
๕	นางสาวมาลี ชูเกลี้ยง	นักจัดการงานทะเบียน และบัตร	ชก.	ปริญญาตรี รัฐศาสตร์	๒๒ ปี	-หลักสูตร	-	-	-	
๖	นางสาววิภาวดี รักนะ	นิติกร	ชก.	ปริญญาตรี นิติศาสตร์	๖ ปี	-หลักสูตร	-	-	-	
๗	นายสมชาย ถาวรานุรักษ์	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	ปริญญาตรี การจัดการทั่วไป	๑๕ ปี	-หลักสูตร	-	-	-	
๘	นายรัฐพล เส็มหมัด	นักป้องกันและบรรเทาฯ	ปก.	ปริญญาตรี	๔ ปี	-หลักสูตร	-	+๑	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
				เทคโนโลยีธรณี						
๙	นางงามเนตร โชติมณี	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ปริญญาตรี การจัดการทั่วไป	๓๒ ปี	-หลักสูตร	-	-	-	
๑๐	นายอิสระ มะหมัด	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	ปริญญาตรี ส่งเสริมการเกษตร	๒๖	-หลักสูตร	-	-	-	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>										
๑๑	นางสุดารัตน์ เพ็ชรรัตน์	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	ปริญญาตรี การจัดการทั่วไป	๓๐ ปี	หลักสูตร นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	-	-	-	
๑๒	นางสาวสิริลักษณ์ แก้วคงที่	จพง.การเงินและบัญชี	ชง.	ปริญญาตรี การบัญชี	๑๓ ปี	-	-	-	+๑	
๑๓	นายเกษมสุข ศรีละบุตร	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	ปริญญาตรี การจัดการ อุตสาหกรรม	๑๙ ปี	หลักสูตร นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	
๑๔	นางกิตติยาพร เวชประสิทธิ์	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	๕ ปี	หลักสูตร -	-	+๑	-	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>										
๑๕	นายเทิดศักดิ์ โพธิ์ทอง	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	ปริญญาตรี การจัดการงานก่อสร้าง	๑๙ ปี	หลักสูตร นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	-	-	-	
๑๖	นายวิระ ขวัญทอง	นายช่างโยธา	อส.	ปริญญาตรี การจัดการงาน ก่อสร้าง	๒๗ ปี	หลักสูตร นายช่างโยธา	-	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</u>										
๑๗	พ.จ.อ.อรุณ คงชู	ผอ.กองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	ปริญญาโท รัฐศาสตร์	๓๖ ปี	หลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น	-	-	-	
๑๘	นางกมลทิพย์ เพ็ชรขวัญ	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ปริญญาตรี การจัดการทั่วไป	๑๐ ปี	หลักสูตร -	-	+๑	-	
๑๙	นางสาวกรรณิการ์ กาพรัตน์	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ปริญญาตรี สาธารณสุขศาสตร์	๕ ปี	หลักสูตร -	-	-	+๑	
<u>กองการศึกษา (๐๘)</u>										
๒๐	นางสาวยุวดี หิมสุหรี	นักวิชาการศึกษา	ชก.	ปริญญาตรี การตลาด	๑๙ ปี	หลักสูตร	-	-	-	
๒๑	นางสาวจริยา ช่วยเอียด	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ปริญญาตรี บัญชี	๕ ปี	หลักสูตร	-	-	+๑	
๒๒	นางสาวกฤษนัน แซ่ตัน	จพง.การเงินและบัญชี	ปง.	ปริญญาตรี พณิชยการ	๒ ปี	หลักสูตร	-	+๑	-	
	<u>โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลปากพะยูน</u>									
๒๓	นางรัชณี ชันตสุนทรไกร	ผอ.โรงเรียน	คศ.๒	ปริญญาโท การบริหารการศึกษา	๑๒ ปี	หลักสูตร	-	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๔	นางอรพร อุทัยรังษี	ครู	คศ.๒	ปริญญาตรีภาษาไทย	๑๒ ปี	หลักสูตร	-	-	-	
๒๕	นางสุดา หิมสุหรี	ครู	คศ.๒	ปริญญาตรีการศึกษาปฐมวัย	๑๐ ปี	หลักสูตร	-	-	-	
	กองการประปา (๐๙)									
๒๖	นางสาวศศิวรรณ เส็งสุข	จพง.การเงินและบัญชี	ชง.	ปริญญาตรีการบัญชี	๕ ปี	หลักสูตร	+๑	-	-	
รวม							๑	๕	๔	

## ส่วนที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลปากพะยูน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ดังนี้

### ๕.๑ วิสัยทัศน์ ( Vision)

“ภายในปี ๒๕๖๙ บุคลากรของเทศบาลตำบลปากพะยูน มีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ บริการเป็นเลิศและองค์กรสมรรถนะสูงด้วยดิจิทัล ภายใต้หลักธรรมาภิบาล”

### ๕.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาบุคลากร (Mission)

- ๑) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลปากพะยูน ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ นำไปสู่องค์กรสุจริต
- ๓) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลปากพะยูน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิต และการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องนำเทคโนโลยีและดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลปากพะยูน ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในเทศบาลตำบลปากพะยูน

### ๕.๔ เป้าประสงค์

เป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากร พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลปากพะยูน ดังนี้

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจ
- ๒) เทศบาลตำบลปากพะยูน มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน มีคุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับเทศบาลตำบลปากพะยูนมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุข
- ๖) บุคลากรมีความชำนาญในการใช้เทคโนโลยี ในการพัฒนางานและการให้บริการประชาชน

### ๕.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร



โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลปากพะยูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ								
กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานรองรับความก้าวหน้าในสายงาน								
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ/ หลักสูตร	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	หลักสูตรนายกเทศมนตรี	มีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ และภารกิจงานตาม กม./โครงสร้างขององค์กร	๑ คน	ตามหลักสูตร กำหนด	✓ (ไตรมาส ๒)	✓ (ไตรมาส ๒)	✓ (ไตรมาส ๓)	กรมส่งเสริมฯ สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๒	หลักสูตร รอง นายกเทศมนตรี	มีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ และภารกิจงานตาม กม./โครงสร้างขององค์กร	๒	ตามหลักสูตร กำหนด	✓ (ไตรมาส ๒)	✓ (ไตรมาส ๒)	✓ (ไตรมาส ๓)	กรมส่งเสริมฯ สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๓	หลักสูตรเลขานุการ นายกเทศมนตรี	มีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ และภารกิจงานของ องค์กร	๒	ตามหลักสูตร กำหนด	✓ (ไตรมาส ๒)	✓ (ไตรมาส ๒)	✓ (ไตรมาส ๓)	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๔	หลักสูตรนักบริหารงาน ท้องถิ่น	มีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ และภารกิจตาม กม./โครงสร้างขององค์กร	๑	ตามหลักสูตร กำหนด	✓ (ไตรมาส ๒)	✓ (ไตรมาส ๒)	✓ (ไตรมาส ๓)	กรมส่งเสริมฯ สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๕	หลักสูตรนักบริหารงาน ทั่วไป	มีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ และภารกิจงานของ องค์กร	๓	ตามหลักสูตร กำหนด	-	-	✓ (ไตรมาส ๓)	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๖	หลักสูตร นักบริหารงาน การศึกษา	มีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ และภารกิจงานตาม กม./โครงสร้างขององค์กร		ตามหลักสูตร กำหนด	-	-	✓ (ไตรมาส ๓)	กรมส่งเสริมฯ สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น

โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลปากพะยูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ								
กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานรองรับความก้าวหน้าในสายงาน								
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ/ หลักสูตร	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๗	หลักสูตรนักรักษาพยาบาล บุคคล	มีความรู้ความเข้าใจใน หน้าที่ และภารกิจงานของ องค์กร	๑	๔๐,๐๐๐	-	✓ (ไตรมาส ๑)	-	กรมส่งเสริมฯ สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๘	หลักสูตรนักรักษาและ บรรเทาสาธารณภัย	มีความรู้ความเข้าใจใน หน้าที่ และภารกิจงานของ องค์กร	๑	๔๐,๐๐๐	-	✓ (ไตรมาส ๒)	✓ (ไตรมาส ๒)	กรมส่งเสริมฯ สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๙	หลักสูตร จพง.ธุรการ	มีความรู้ความเข้าใจใน หน้าที่ และภารกิจงานของ องค์กร	๑	๔๐,๐๐๐	-	✓ (ไตรมาส ๑)	✓ (ไตรมาส ๒)	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๑๐	หลักสูตร จพง.การเงิน และบัญชี	มีความรู้ความเข้าใจใน หน้าที่ และภารกิจงานของ องค์กร	๑	๔๐,๐๐๐	✓ (ไตรมาส ๑)	✓ (ไตรมาส ๑)	✓ (ไตรมาส ๒)	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๑๑	หลักสูตร เจ้าหน้าที่งาน จัดเก็บรายได้	มีความรู้ความเข้าใจใน หน้าที่ และภารกิจงานของ องค์กร	๑	๔๐,๐๐๐	-	✓ (ไตรมาส ๓)	-	กรมส่งเสริมฯ สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๑๑	หลักสูตร เจ้าหน้าที่งาน สาธารณสุข	มีความรู้ความเข้าใจใน หน้าที่ และภารกิจงานของ องค์กร	๑	๔๐,๐๐๐	-	-	✓ (ไตรมาส ๓)	กรมส่งเสริมฯ สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น

โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลปากพะยูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง								
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับ ให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต								
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ/ หลักสูตร	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการณ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑๐๐	๕๐๐,๐๐๐	✓ (ไตรมาส ๒)	✓ (ไตรมาส ๒)	✓ (ไตรมาส ๓)	สำนักปลัด เทศบาลตำบล ปากพะยูน
๒	โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพด้านดิจิทัล	ผู้เข้าร่วมอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้น อย่างน้อยร้อยละ ๘๐	๖๐	๑๐๐,๐๐๐	✓ (ไตรมาส ๒)	✓ (ไตรมาส ๒)	✓ (ไตรมาส ๓)	เทศบาล ตำบลปากพะยูน
๓	โครงการอบรมการตรวจการเบิกจ่าย ระบบ KTB online	บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๘	๕๐,๐๐๐	✓ (ไตรมาส ๒)	✓ (ไตรมาส ๒)	✓ (ไตรมาส ๓)	หน่วยงานอื่น
๔	โครงการอบรมจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์แบบดิจิทัล	บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๖๐	๕๐,๐๐๐	-	✓ (ไตรมาส ๒)	✓ (ไตรมาส ๒)	กรมส่งเสริมฯ สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น

โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลปากพะยูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง								
กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาบุคลากรทุกระดับ ให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต								
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕	โครงการฝึกอบรมการปฏิบัติงาน ด้านงานบุคคลผ่านระบบ LHR	ผู้เข้าร่วมอบรมมี ความรู้เพิ่มขึ้น อย่างน้อยร้อยละ ๘๐	๓	๕๐๐,๐๐๐	✓ (ไตรมาส ๒)	✓ (ไตรมาส ๒)	✓ (ไตรมาส ๓)	หน่วยงานอื่น
๖	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการ จัดทำแผนภาษีและทะเบียน ทรัพย์สิน	บุคลากรมีความรู้ ทักษะในการ ปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	๓	๑๐๐,๐๐๐	✓ (ไตรมาส ๒)	✓ (ไตรมาส ๒)	✓ (ไตรมาส ๓)	หน่วยงานอื่น
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาเกี่ยวกับงานหน้าที่ความรับผิดชอบ								
กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากร มีความรู้ ความชำนาญ								
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	โครงการฝึกอบรมการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ผู้เข้าร่วมอบรมมี ความรู้เพิ่มขึ้น อย่าง น้อยร้อยละ ๘๐	๓	๑๐๐,๐๐๐	✓ (ไตรมาส ๒)	✓ (ไตรมาส ๒)	✓ (ไตรมาส ๓)	หน่วยงานอื่นที่จัด ฝึกอบรม
๒	โครงการอบรมงานสารบรรณ และการเขียนหนังสือราชการ	ผู้เข้าร่วมอบรมมี ความรู้เพิ่มขึ้น อย่าง น้อยร้อยละ ๘๐	๑๒	๕๐,๐๐๐	✓ (ไตรมาส ๒)	✓ (ไตรมาส ๒)	✓ (ไตรมาส ๓)	หน่วยงานอื่นที่จัด ฝึกอบรม

โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลปากพะยูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร								
กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน								
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	กิจกรรมยกย่องคนดีด้านแบบ ด้านคุณธรรม จริยธรรม	จำนวนผู้ได้รับใบ ประกาศฯ	๖	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ	✓ (ไตรมาส ๒)	✓ (ไตรมาส ๒)	✓ (ไตรมาส ๓)	สำนักปลัด เทศบาล ตำบลปากพะยูน
๒	โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรสุจริต	บุคลากรมีจิต สาธารณะ มีจิตสำนึก ในการปฏิบัติหน้าที่	๗๐	๕๐,๐๐๐	✓ (ไตรมาส ๒)	✓ (ไตรมาส ๒)	✓ (ไตรมาส ๓)	เทศบาล ตำบลปากพะยูน
๔	กิจกรรมร่วมแสดงออก NO Gift Policy หรือ หรือกิจกรรมประกาศ เจตนารมณ์นโยบาย NO Gift Policy	ร้อยละของจำนวน บุคลากรที่ร่วม กิจกรรม		ไม่ได้ใช้ งบประมาณ	✓ (ไตรมาส ๒)	✓ (ไตรมาส ๒)	✓ (ไตรมาส ๓)	เทศบาล ตำบลปากพะยูน

## ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

### ๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลปากพะยูน มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลปากพะยูน รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลปากพะยูน กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อเทศบาลตำบลปากพะยูน ทราบต่อไป

ให้นายกเทศมนตรีตำบลปากพะยูน แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลปากพะยูน	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลปากพะยูน	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองการประปา	กรรมการ
๘. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๙. นางสาวบุญยกภาพ ฉีดเนียม นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ผู้ช่วยเลขานุการ	

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

### ๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรีตำบลปากพะยูน

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลปากพะยูน (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลปากพะยูน ที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

### ๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลปากพะยูน สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดพัทลุง ตลอดจนนโยบาย และยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสม กับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

\*\*\*\*\*



ประกาศเทศบาลตำบลปากพะยูน  
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง (ก.ท.จ.พัทลุง) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลปากพะยูน นั้น

อาศัยอำนาจตามข้อ ๒๙๙ และข้อ ๓๐๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ เทศบาลตำบลปากพะยูนจึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายยุสุบ แหละตี)  
นายกเทศมนตรีตำบลปากพะยูน





## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาลตำบลปากพะยูน โทร. ๐-๗๕๖๙-๙๗๒๘

ที่ พท ๗๕๒๑๐๑/- วันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลปากพะยูน

### ๑. เรื่องเดิม

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาล จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติ หน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ๒. ข้อเท็จจริง

แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ของเทศบาลตำบลปากพะยูน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และเทศบาลตำบลปากพะยูน จำเป็นต้องมี แผนพัฒนาแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อรองรับและพัฒนาพนักงานเทศบาลในสังกัด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ปัจจุบัน ข้อ ๓๐๐ ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย

- |  |                         |
|--|-------------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรี  | เป็นประธานกรรมการ       |
| ๒. ปลัดเทศบาล  | เป็นกรรมการ             |
| ๓. ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการ | เป็นกรรมการ             |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย         | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

### ๓. ข้อระเบียบ

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒  
๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ปัจจุบัน

### ๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลปากพะยูน เป็นไปด้วย ความเรียบร้อย งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล จึงร่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนา พนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

/๕. ข้อเสนอ.

### ๕. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควรกรุณาลงนามในคำสั่ง ที่แนบ



(นางสาวบุญยกภาพ ฉืดเนียม)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ปลัดเทศบาลตำบลปากพะยูน

(ลงชื่อ).....

(นายทวี มีพัฒน์)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ).....

(นายธัญนันท์ สุจิตพันธ์)

ปลัดเทศบาลตำบลปากพะยูน

คำสั่งนายกเทศมนตรีตำบลปากพะยูน

- อนุมัติและให้ดำเนินการตามเสนอ
- ไม่อนุมัติ เนื่องจาก.....

(ลงชื่อ).....

(นายยุสุบ แทะละตี)

นายกเทศมนตรีตำบลปากพะยูน



คำสั่งเทศบาลตำบลปากพะยูน

ที่ ๕๐ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วย เทศบาลตำบลปากพะยูน อำเภอปากพะยูน จังหวัดพัทลุง จะดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลปากพะยูน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีระยะเวลา ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๒๙๙ ข้อ ๓๐๐ และข้อ ๓๐๑ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย

- |   |                     |
|---|---------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลปากพะยูน                       | ประธานกรรมการ       |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลปากพะยูน                         | กรรมการ             |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง                             | กรรมการ             |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง                             | กรรมการ             |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม          | กรรมการ             |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา                         | กรรมการ             |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการประปา                         | กรรมการ             |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล                         | กรรมการและเลขานุการ |
| ๙. นางสาวบุญกาฬ นิตเนียม นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ    |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ก่อนที่จะเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.พัทลุง) พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๔ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายยุสุบ แหละตี)

นายกเทศมนตรีตำบลปากพะยูน



## บันทึกข้อความ

สำนักงานราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาลตำบลปากพะยูน โทร. ๐-๗๕๖๙-๙๗๒๘

ที่ พท ๗๕๒๑๐๑/-

วันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง กำหนดวันประชุมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ถึง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลปากพะยูน ที่ ๕๐/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลปากพะยูน เพื่อเป็นการเตรียมการวางแผน การกำหนดอัตรากำลัง ยุบเลิกตำแหน่ง ของส่วนราชการในสังกัด เทศบาลตำบลปากพะยูน และตามหนังสือจังหวัดพัทลุง ที่ พท ๐๐๒๓.๒/ว๑๕๔๒ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖ แจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น

เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเข้าร่วมประชุมวิเคราะห์ วางแผน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลปากพะยูน และขอให้คณะกรรมการเตรียมเอกสาร สถิติปริมาณงานของส่วนราชการและรายละเอียดเกี่ยวกับ จำนวนบุคลากรในสังกัด ให้ฝ่ายเลขาก่อนวันประชุมเพื่อเตรียมการวิเคราะห์ค่างานและอัตรากำลังคนด้วย

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(นายยุสุบ แหละตี)

นายกเทศมนตรีตำบลปากพะยูน

ประธานคณะกรรมการฯ