



แผนพัฒนาบุคลากร  
และยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร  
เทศบาลตำบลท่าช้าง  
(พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)



ท่าช้าง อำเภอท่าช้าง  
จังหวัดเพชรบุรี

## ส่วนที่ ๑

### หลักการและเหตุผล

#### ๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

##### ๑.๑. ภาวะการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

##### ๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการศึกษาแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลาในพระราชกฤษฎีกานี้ จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

## ๒. สภาพปัญหา และการพัฒนาบุคลากร

เนื่องจากปัจจุบันเทศบาลตำบลท่ายาง มีพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในส่วนราชการ กอง ฝ่าย ที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันไป โดยมีรายละเอียด ความจำเป็น และปริมาณงานที่มากพอสมควร โดยสถานการณ์ที่เป็นปัญหาต่อผลสำเร็จของงาน ซึ่งอาจแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม นั่นคือ สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นนั้น เกิดจากการขาดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสม ประกอบกับระเบียบข้อกฎหมายที่มีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบัน

จากความหมายของความจำเป็นในการฝึกอบรมดังกล่าว แสดงให้เห็นสภาพการณ์ที่เป็นปัญหา ซึ่งได้เกิดขึ้นในหน่วยงานนั้น อาจมีสาเหตุมาจากหลายสาเหตุด้วยกัน และมีเพียงบางสาเหตุเท่านั้นที่สามารถแก้ไขด้วยการฝึกอบรม ส่วนสาเหตุอื่นๆ อาจจำเป็นต้องแก้ไขด้วยวิธีการอื่น ๆ และการฝึกอบรมอาจเป็นเพียงส่วนประกอบหนึ่งในการแก้ปัญหาเท่านั้น

จึงเป็นหน้าที่ของผู้รับผิดชอบดำเนินการฝึกอบรม ที่จะทำการสำรวจและวิเคราะห์เพื่อแยกแยะค้นหาปัญหา ซึ่งมีสาเหตุที่แท้จริง มาจากการขาดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติ ในด้านใด ซึ่งก็คือการค้นหาความจำเป็นในการฝึกอบรม และการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม จึงหมายถึง การค้นหาสถานะที่มีปัญหาเกี่ยวกับงานหรือบุคคลในองค์กร ซึ่งสามารถแก้ไข ได้ด้วยการฝึกอบรม เพื่อจะช่วยให้หน่วยงานหรือองค์กรสามารถดำเนินงานไปสู่จุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ได้ดีเพิ่มขึ้น

## ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

### ยุทธศาสตร์ที่ ๑

การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล มีเป้าหมายคือ เพื่อ

สร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และพันธกิจของเทศบาลตำบลท่ายาง และสามารถตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่หลากหลายและซับซ้อนได้ ซึ่งประกอบด้วย ๖ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ ๑.๑ วางแผนกำลังคนของเทศบาลตำบลท่ายาง

กลยุทธ์ ๑.๒ พัฒนาระบบการจ้างงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่หลากหลาย

กลยุทธ์ ๑.๓ พัฒนาระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลเชิงรุก

กลยุทธ์ ๑.๔ พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ

กลยุทธ์ ๑.๕ รักษาผู้มีความรู้ความสามารถไว้ในองค์กร

กลยุทธ์ ๑.๖ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่ายาง

### ยุทธศาสตร์ที่ ๒

การพัฒนาขีดสมรรถนะทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศ มีเป้าหมายคือ เพื่อส่งเสริมให้ทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่ายางทุกระดับมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ ๒.๑ พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างความพร้อมทั้งในปัจจุบันและอนาคต

กลยุทธ์ ๒.๒ การวางระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่ายาง

### ยุทธศาสตร์ที่ ๓

การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล มีเป้าหมายคือ เพื่อให้ทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่ายางได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้เห็นถึงความสำคัญในเรื่องคุณธรรม จริยธรรมและประพฤติปฏิบัติ ตามแนวทางที่ดี ซึ่งประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ ๓.๑ พัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่ายางทุกระดับให้ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมขององค์กร

กลยุทธ์ ๓.๒ ปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีกระบวนการที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

กลยุทธ์ ๓.๓ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับเทศบาลตำบลท่ายาง

### ยุทธศาสตร์ที่ ๔

การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) มีเป้าหมายคือ เพื่อเสริมสร้างให้ทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่ายางมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ๔ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ ๔.๑ พัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

กลยุทธ์ ๔.๒ สร้างเสริมสุขภาพ สัมพันธภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีเพื่อความสมดุลในชีวิต

กลยุทธ์ ๔.๓ พัฒนาระบบสวัสดิการที่ดีและเหมาะสมเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานที่ดี

กลยุทธ์ ๔.๔ ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

### ยุทธศาสตร์ที่ ๕

การสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีเป้าหมายคือ เพื่อเสริมสร้างความรู้ และ กระจายความรับผิดชอบให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ ๕.๑ เสริมสร้างความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่ทรัพยากรบุคคลทุกระดับ

กลยุทธ์ ๕.๒ สร้างกลไกสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่ายาง (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) มีเป้าประสงค์โดยรวมซึ่งเป็นผลลัพธ์สุดท้ายที่พึงประสงค์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่ายาง ประกอบด้วย ๓ ประเด็นหลัก ดังนี้

๑) เพื่อพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่ายางให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒) เพื่อเสริมสร้างทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่ายางให้มีศักยภาพสูง คุณภาพชีวิตที่ดีและสร้างคุณภาพภูมิใจในองค์กร

๓) เพื่อส่งเสริมให้ทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่ายางมีคุณธรรม จริยธรรม แผนยุทธศาสตร์ฯ ดังกล่าวจะเป็นเครื่องมือสำคัญต่อผู้บริหารสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลท่ายางอย่างมีทิศทางสามารถกระจายภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน ตามแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ สร้างเครือข่ายการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร รวมทั้งช่วย ให้การกำหนดกลยุทธ์ แผนงาน โครงการระดับหน่วยงานเพื่อขอจัดสรรงบประมาณ และการกำหนดระยะเวลาความสำเร็จมีความชัดเจน ซึ่งเทศบาลตำบลท่ายางจะติดตามการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ดังกล่าว เพื่อวิเคราะห์ ทิศทางและบริบทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง และประเมินผลความสำเร็จของ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่ายาง พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๓ ในขั้นต่อไป ทั้งนี้ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับนี้จะสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ไว้ได้นั้น ต้องได้รับความร่วมมือจากผู้บริหารของเทศบาลตำบลท่ายาง พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลท่ายางทุกท่าน เพื่อสรรสร้าง ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง กรอบวิธีการปฏิบัติงานหรือการดำเนินชีวิตแบบเดิมๆ สู่การปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตใหม่ที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

## ส่วนที่ ๒

### วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

#### ๒.๑ วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับเทศบาลตำบลท่ายาง
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของเทศบาลตำบลท่ายาง
๓. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลท่ายางปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้

- ๔.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
- ๔.๒ ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
- ๔.๓ ด้านการบริหาร
- ๔.๔ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
- ๔.๕ ด้านศีลธรรมคุณธรรม

#### ๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๑. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร
๒. การพัฒนาสมาชิกสภาท้องถิ่น
๓. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานเทศบาล
๔. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ
๕. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง
๖. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

## ส่วนที่ ๓

### หลักสูตรการพัฒนา

#### ๓. หลักสูตรการพัฒนา

๓.๑ สายงานผู้บริหาร ประกอบด้วยหลักสูตร

- หลักสูตรด้านการบริหาร
- หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๓.๒ สายงานผู้ปฏิบัติ

- หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ
- หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ
- หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะแต่ละตำแหน่ง
- หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม

- \* หมายเหตุ
๑. หลักสูตรต่างๆ ให้รวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น และมีเนื้อหาสอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น
  ๒. หลักสูตรในแต่ละด้านสามารถจัดรวมไว้ในโครงการพัฒนาพนักงานเทศบาล โครงการเดียวกันได้

## ส่วนที่ ๔

### ๔. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการ

วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาลและบุคลากร ของเทศบาลตำบลท่ายาง กำหนดวิธีการพัฒนาตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีดังนี้

#### ๑. วิธีการดำเนินการ

- ๑.๑ การปฐมนิเทศ
- ๑.๒ การฝึกอบรม
- ๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน
- ๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนารวมถึงการประชุมประจำเดือนของเทศบาล ในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน
- ๑.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษา

#### ๒. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลท่ายาง นอกจากมีวิธีการดำเนินการตามข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

- ๒.๑ เทศบาลดำเนินการเอง
- ๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดยเทศบาลจัดส่งพนักงานเทศบาลเข้ารับการอบรม
- ๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนา พนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลท่ายางเป็นผู้ดำเนินการ

#### ๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

- ๓.๑ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔
- ๓.๒ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕
- ๓.๒ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

#### ๔. โครงการตามแผนพัฒนา พัฒนางานเทศบาล

เทศบาลตำบลท่ายาง จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุม ตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการต่างๆ ในส่วนที่ ๕

ส่วนที่ ๕

รายละเอียดแผนงาน / โครงการพัฒนาบุคลากรเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
เทศบาลตำบลท่ายาง

ที่	แผนงาน/ โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่ม เป้าหมาย	หน่วยงาน ดำเนินการ	วิธีการ พัฒนา	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	การติดตามและ ประเมินผล
๑	โครงการฝึกอบรม หลักสูตรการ ปฏิบัติงานตาม ตำแหน่งหน้าที่	-เพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะ ในการ ปฏิบัติงานใน หน้าที่	ตามตำแหน่งที่ เปิดอบรม	สถาบันพัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น	ฝึกอบรม	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ เทศบาลแต่ละ ปีงบประมาณ (หลักสูตรในแต่ละ ตำแหน่ง)	-พนักงานที่เข้าอบรม หลักสูตรของแต่ละ ตำแหน่ง มีความรู้ และมี ทักษะในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	ทดสอบตามแบบที่ กำหนดและ รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
๒	โครงการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา เทศบาล พนักงานเทศบาล และลูกจ้าง	-เพื่อส่งเสริมให้ บุคลากรได้พัฒนา จิตสำนึก โดยนำ หลักธรรม หลัก คุณธรรม ความ ซื่อสัตย์สุจริตมา ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงาน	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา เทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี	เทศบาลตำบล ท่ายาง	ฝึกอบรม/ จัดโครงการ กิจกรรม	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	๑๐๐,๐๐๐	-คณะผู้บริหาร สมาชิก สภาเทศบาล พนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มี คุณธรรมและจริยธรรมใน การปฏิบัติงานเพื่อบริการ แก่ประชาชนและดำเนิน ชีวิตได้อย่างเป็นปกติสุข	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด และ รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา



ที่	แผนงาน/ โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงาน ดำเนินการ	วิธีการ พัฒนา	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	การติดตามและ ประเมินผล
๓	โครงการอบรมให้ความรู้ด้านสุขภาพและประเมินสถานะเสี่ยงของโรคที่เกิดจากการปฏิบัติงาน	-เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของ เทศบาล ตำบล ท่ายาง	เทศบาลตำบล ท่ายาง	ฝึกอบรม	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	๒๐,๐๐๐	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง มีความรู้ ด้านสุขภาพและความ ปลอดภัยในการทำงาน	ทดสอบตามแบบที่ กำหนดและ รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
๔.	โครงการอบรมผู้ประกันตนประกันสังคม	เพื่อให้พนักงานจ้างมีความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานทั่วไป ระเบียบที่เกี่ยวข้องที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงค่าตอบแทนและสิทธิของพนักงานจ้างประกันสังคม	พนักงานจ้างของ เทศบาลตำบล ท่ายาง	เทศบาลตำบล ท่ายาง	ฝึกอบรม	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	๒๐,๐๐๐	พนักงานจ้างได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิของตนในการประกันสังคม	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด และ รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา

ที่	แผนงาน/ โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงาน ดำเนินการ	วิธีการ พัฒนา	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	การติดตามและ ประเมินผล
๕	โครงการให้ความรู้ และศึกษาศึกษาดู งานเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน	-เพื่อนำความรู้ที่ ได้มาประยุกต์ใช้ใน การปฏิบัติงาน และสามารถ แก้ปัญหาในการ ปฏิบัติงานได้	พนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้างของ เทศบาลตำบล ท่ายาง	เทศบาลตำบล ท่ายาง	อบรมให้ ความรู้และ ศึกษาดูงาน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	๕๐๐,๐๐๐	-ผู้เข้าร่วมโครงการนำ ความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงานได้เป็นมี ประสิทธิภาพ	ทดสอบตามแบบที่ กำหนดและรายงาน ผลต่อผู้บังคับบัญชา ประสิทธิภาพ
๖	โครงการอบรม ความรู้กฎหมายที่ เกี่ยวข้องกับ การบริหารการของ องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	-เพื่อให้บุคลากร ผู้บริหาร และ สมาชิกสภาท้องถิ่น ได้เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ที่ เกี่ยวข้องในการ บริหารงานองค์กร ปกครองส่วน ท้องถิ่น	ผู้บริหาร ท้องถิ่น สมาชิกสภา ท้องถิ่นและ บุคลากรของ เทศบาลตำบล ท่ายาง	เทศบาลตำบล ท่ายาง	ฝึกอบรม/ จัดโครงการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖	๔๐,๐๐๐	เทศบาลท่ายางมีการ บริหารงานโดยยึดอำนาจ หน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการ ปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ด้วยความชอบธรรม	แบบประเมินติดตาม ผล / แบบสอบถาม ประชาชน

## ส่วนที่ ๖

### การติดตามประเมินผล

#### องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าสาย ประกอบด้วย

- |   |                          |
|---|--------------------------|
| ๑. รองนายกเทศมนตรีที่นายกเทศมนตรีคัดเลือก | ประธานกรรมการ            |
| ๒. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน               | กรรมการ                  |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล                 | กรรมการ/เลขานุการ        |
| ๔. นักทรัพยากรบุคคล                       | กรรมการ/ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของบุคลากร กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรี

ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี

๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากรคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาล

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนายกเทศมนตรี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับรองนายกเทศมนตรี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการนายกเทศมนตรี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๕,๔๐๐	๑๕,๔๐๐	๑๕,๔๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับประธาน / รองประธานสภาเทศบาล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับสมาชิกสภาเทศบาล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๕,๔๐๐	๑๕,๔๐๐	๑๕,๔๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
	รวม	๑๐๒,๘๐๐	๑๐๒,๘๐๐	๑๐๒,๘๐๐	

**ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา**  
**แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**  
**เทศบาลตำบลท่ายาง อำเภوتا่ยาง จังหวัดเพชรบุรี**

**๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง**

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับ ปลัดเทศบาล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักจัดการงานทะเบียนทะเบียนฯ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานทะเบียนฯหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักจัดการงานเทศกิจหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานป้องกันฯหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
	รวม	๒๘๔,๓๐๐	๒๘๔,๓๐๐	๒๘๔,๓๐๐	

**ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา**  
**แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**  
**เทศบาลตำบลท่าทราย อำเภอท่าทราย จังหวัดเพชรบุรี**

**๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง**

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานการคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่าง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับวิศวกรโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานสาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๒๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ

**ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา**  
**แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**  
**เทศบาลตำบลท่าทราย อำเภอท่าทราย จังหวัดเพชรบุรี**

**๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง**

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานสาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๒๒	หลักสูตรเกี่ยวกับสัตวแพทย์ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๒๓	หลักสูตรเกี่ยวกับพยาบาลวิชาชีพ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๒,๓๐๐	๓๐,๕๐๐	๓๐,๕๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๒๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๕๐๐	๓๐,๕๐๐	๓๐,๕๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๒๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๒๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักประชาสัมพันธ์ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๒๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๒๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ

**ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา**  
**แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**  
**เทศบาลตำบลท่ายาง อำเภوتا่ยาง จังหวัดเพชรบุรี**

**๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง**

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๙	หลักสูตรเกี่ยวกับสนทนาการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๓๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานประจำ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๓๑	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานประจำ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๓๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างเครื่องกล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๓๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานสวัสดิการสังคม หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๓๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๓๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการตรวจสอบภายใน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๓๖	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่ง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ