



# แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล 3 ปี

(รอบปีงบประมาณ 2561 – 2563)

เทศบาลนครนครราชสีมา  
อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

## คำนำ

แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ระยะ 3 ปี พ.ศ.2561 – 2563 ได้จัดทำขึ้นสำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลนครนครศรีธรรมราช มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานของเทศบาลให้ เป็นไปตามกรอบแนวทางวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่วางไว้ โดยยึดพื้นฐานจากการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมทั้งภายใน ภายนอก จุดอ่อน จุดแข็ง ปัญหาอุปสรรค ตลอดจนสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ มาเป็นแนวทางในการจัดทำ

งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล  
เทศบาลนครนครศรีธรรมราช  
มกราคม 2561

## สารบัญ

คำนำ		หน้า
ส่วนที่ 1	- บันทึกหลักการเหตุผล	1
	- บทนำ	2
	- ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนา	2
ส่วนที่ 2	- วิสัยทัศน์องค์กร	5
ส่วนที่ 3	1. หลักการและเหตุผล	15
	2. วัตถุประสงค์	16
	3. เป้าหมาย	16
	4. ขั้นตอนการดำเนินงาน	17
	5. หลักสูตรและวิธีการ	19
	6. การติดตามและประเมินผล	20
	7. แนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาคูคลากร	20
	8. กิจกรรมการพัฒนาคูบุคลากรตามแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานครูเทศบาล และผู้รับจ้างเหมาบริการ	22
	9. งบประมาณ	26
	10. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	26
ส่วนที่ 4	ภาคผนวก	

## บันทึกประกอบการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

ของเทศบาลนครนครศรีธรรมราช อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

### หลักการ

เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจของเทศบาลนครนครศรีธรรมราช เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อพันธกิจ วิสัยทัศน์ บรรลุเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้อย่างสมบูรณ์ และมีผลสัมฤทธิ์ รวมทั้งเพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.ท.จ.นครศรีธรรมราช เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ 25 พฤศจิกายน 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### เหตุผล

เทศบาลนครนครศรีธรรมราช ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล รอบปีงบประมาณ 2561 – 2563 โดยยึดพื้นฐานจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอก จุดอ่อน จุดแข็ง ปัญหาอุปสรรค ตลอดจนสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนงาน โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ในการพัฒนาระบบบริหาร สร้างเสริมความรู้ ความสามารถบุคลากรเทศบาลนครนครศรีธรรมราช ให้มีสมรรถนะสูงขึ้นอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ข้างต้นได้อย่างมีผลสัมฤทธิ์

## บทนำ

การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจที่สำคัญในการบริหารและเกี่ยวข้องกับงานทุกฝ่าย จึงเป็นภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติของผู้บริหารและผู้รับผิดชอบงานด้านบุคคล โดยเฉพาะที่ต้องมุ่งปฏิบัติ ในกิจกรรมที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพอันจะ ส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงาน

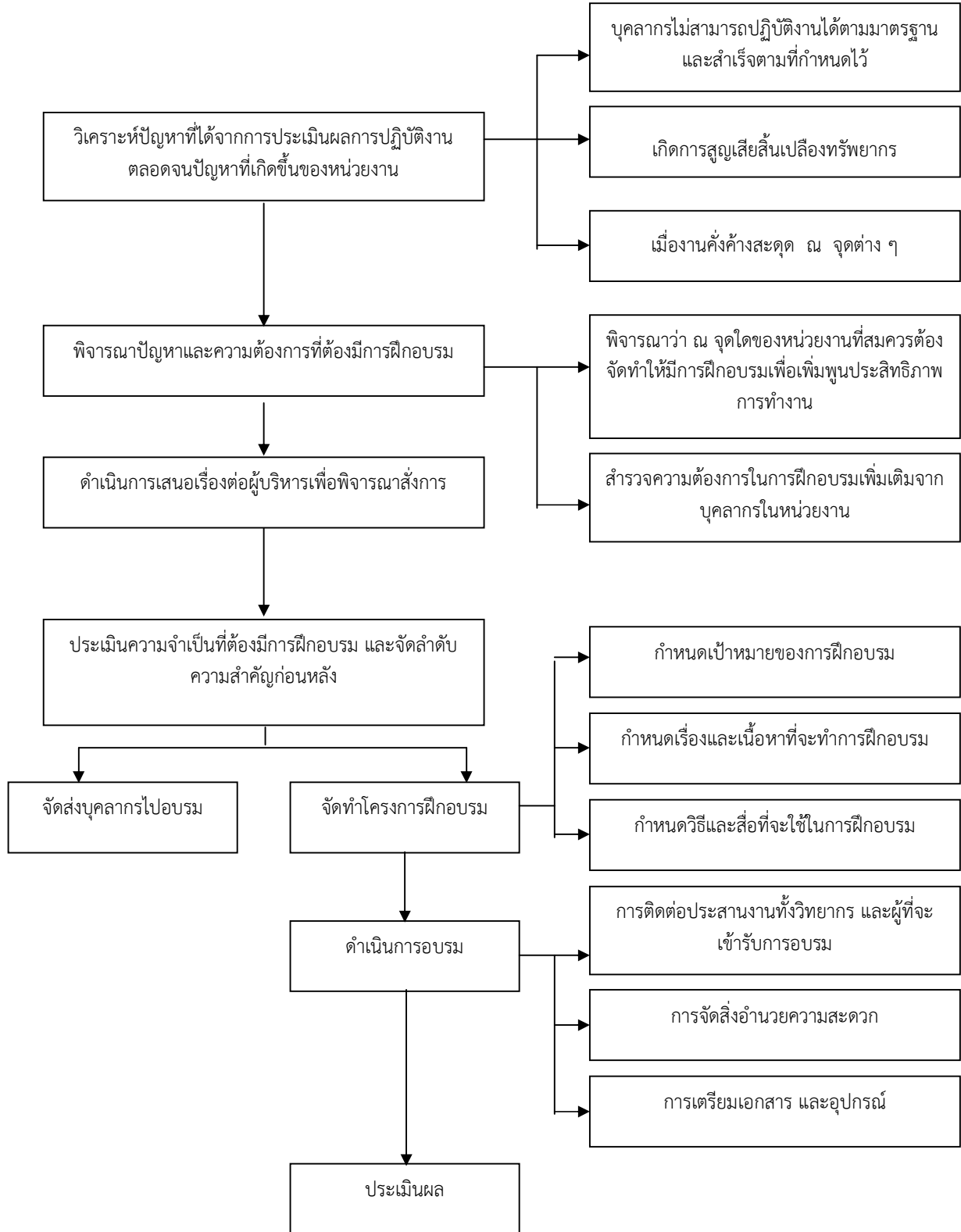
การพัฒนาบุคลากรเป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการบริหารงานบุคคลที่ต้องปฏิบัติ อยู่ตลอดเวลาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับบุคลากร ตลอดจนทำให้บุคลากรมีความเติบโตก้าวหน้าและ ทันต่อโลก โดยอาศัยผลที่ได้รับทราบจากการประเมินผลการปฏิบัติงานตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นภายใน หน่วยงานซึ่งต้องมีการวิเคราะห์สาเหตุปัญหาก่อนว่าเป็นการขาดความรู้ บุคลากรมีความเหนื่อยและ ท้อถอยอันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปริมาณงานมีการเกินไป เพื่อนำมาใช้ประกอบการ พิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งเสริมสร้างความสามารถด้วยการให้การอบรม ซึ่งการฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และหรือทัศนคติของบุคลากรเพื่อให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

## ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

รายละเอียด	ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง
1. วิเคราะห์ปัญหาที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานตลอดจน ปัญหาที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน	- ผู้บริหาร - หัวหน้าส่วนราชการ - งานการเจ้าหน้าที่
2. พิจารณาว่า ณ จุดใดของหน่วยงานที่สมควรต้องจัดให้มีการ ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน พร้อมทั้งสำรวจความ ต้องการในการฝึกอบรมเพิ่มเติมจากบุคลากรของหน่วยงาน	- ผู้บริหาร - หัวหน้าส่วนราชการ - งานการเจ้าหน้าที่ - บุคลากรในหน่วยงาน
3. ดำเนินการเสนอเรื่องต่อผู้บริหารเพื่อพิจารณาสั่งการ	- งานการเจ้าหน้าที่
4. ประเมินความจำเป็นที่ต้องมีการฝึกอบรมและจัดลำดับความสำคัญ ก่อนหลัง	- ผู้บริหาร

รายละเอียด	ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง
5. จัดส่งบุคลากรไปอบรม และจัดทำโครงการฝึกอบรมที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา	- ผู้บริหาร
6. ดำเนินการฝึกอบรมตามโครงการที่ได้วางแผนไว้ข้างต้น	- ผู้บริหาร - งานกรเจ้าหน้าที่ - ผู้เข้ารับการอบรม
7. ประเมินผล	- งานกรเจ้าหน้าที่ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย

## ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร



# เทศบาลนครนครศรีธรรมราช

## อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช



ตราเครื่องหมายเทศบาลในปัจจุบันเป็นรูปราชสีห์เฝ้าพระธาตุ พระธาตุนั้นหมายถึง เจดีย์พระบรมธาตุ เป็นปูชนียสถานอันสำคัญของเมืองนครศรีธรรมราช เป็นวัตถุโบราณในทางพุทธศาสนา เป็นสัญลักษณ์ประจำเมือง เมื่อกล่าวถึงเมืองนครศรีธรรมราชย่อมนึกถึงพระบรมธาตุ

ยอดเจดีย์มีรัศมี หมายถึง ความเจริญรุ่งเรืองแห่งพระพุทธศาสนา ซึ่งประจักษ์แสงสว่างประดิษฐานอยู่บนพาน 2 ชั้น หมายถึง เป็นที่เคารพบูชาและเทิดทูนของชาวนครศรีธรรมราชและพุทธศาสนิกชนทั่วไป

ราชสีห์คู่เฝ้าพระธาตุ หมายถึง เทศบาลซึ่งอยู่ในความดูแลของกระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่ในการรักษา ทำนุบำรุงรักษาบ้านเมือง เพื่อความเจริญรุ่งเรืองของบ้านเมือง

### วิสัยทัศน์องค์กร (Vision) เทศบาลนครนครศรีธรรมราช

“เทศบาลนำอยู่สู่ความเป็นเลิศ      เปิดเทศบาลให้ทุกคนยอมรับ  
ยกระดับคุณภาพชีวิตชุมชน      เพิ่มประสิทธิภาพผลการศึกษา  
พัฒนาสาธารณูปโภคและขนส่ง      สร้างอาชีพที่มั่นคงแก่ชุมชน  
และดูแลทุกคนให้อยู่ดีมีสุข”



# แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล 3 ปี (พ.ศ.2561-2563)

## เทศบาลนครนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

### 1. หลักการและเหตุผล

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ 25 พฤศจิกายน 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ 299 ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง 5 ด้าน ได้แก่

(1) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

(2) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

(3) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

(4) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(5) ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลนครนครศรีธรรมราช จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล พ.ศ.2561 - 2563 ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารอีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรมของเทศบาลนครนครศรีธรรมราช ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## 2. วัตถุประสงค์

- (1) เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลนครนครศรีธรรมราช
- (2) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรของเทศบาลนครนครศรีธรรมราช
- (3) เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลนครนครศรีธรรมราชมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ นั้นคือ
  - มีคุณภาพ มีความรักองค์กร มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานที่กำหนด
  - ได้รับมอบหมายงานตามศักยภาพ ความถนัด ความสนใจของแต่ละบุคคล
  - มีความพึงพอใจในการทำงาน
  - มีความรู้และทักษะในงานที่ปฏิบัติ
  - มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานในหน้าที่ให้มีคุณภาพสูงสุด
  - มีจิตสำนึกความเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (4) เพื่อสอดคล้องกับการดำเนินการจัดการความรู้ของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาลนครนครศรีธรรมราช และนำองค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์อย่างกว้างขวางและคุ้มค่า
- (5) เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลนครนครศรีธรรมราช

## 3. เป้าหมาย

### 3.1 เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช อันประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน รวมถึงด้านคุณธรรม จริยธรรม จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 เมื่อเทียบเคียงกับจำนวนบุคลากรทั้งหมด (โดยไม่นับซ้ำ)

### 3.2 เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

## 4. ขั้นตอนการดำเนินงาน

### 4.1 การเตรียมการและการวางแผน

- (1) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล
- (2) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนา โดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
- (3) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรม

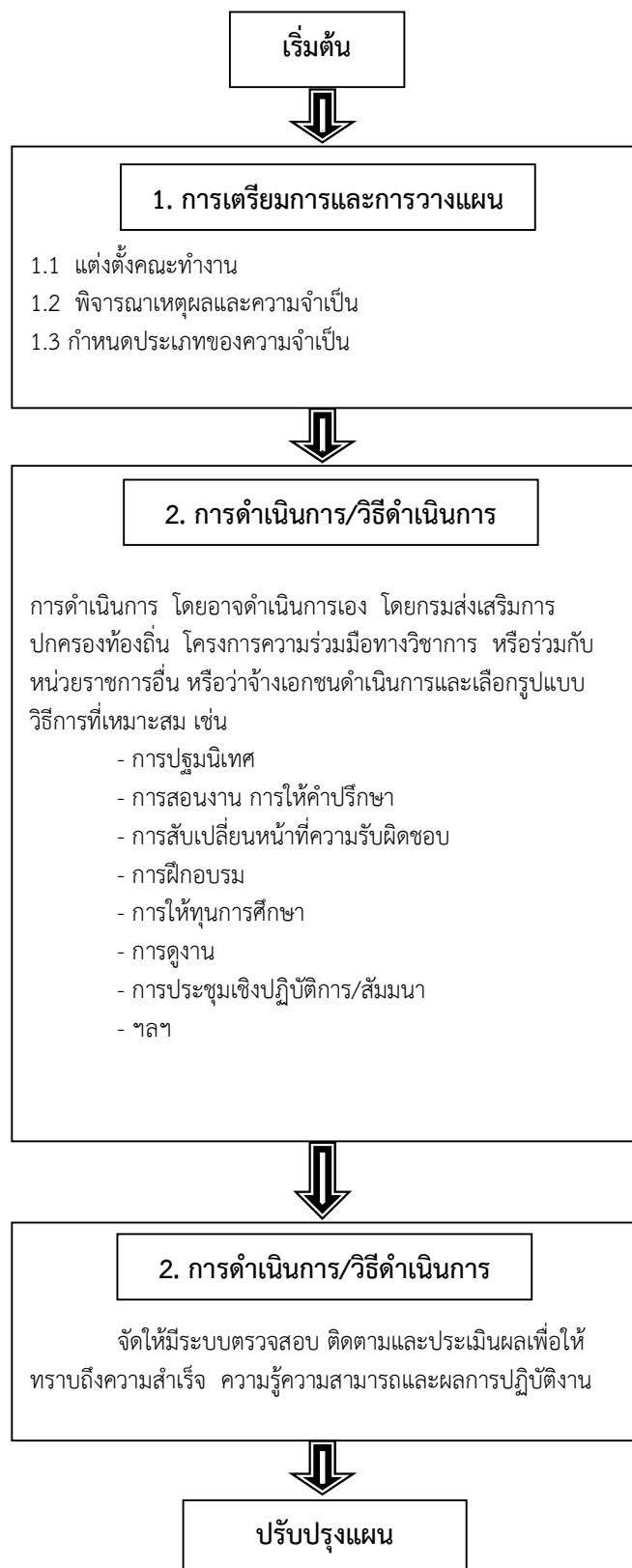
### 4.2 การดำเนินการพัฒนา

- (1) การเลือกวิธีการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดเป้าหมาย และเรื่อง que ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสลับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เป็นต้น
- (2) วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

### 4.3 การติดตามและประเมินผล

ให้ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินผลแล้วถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

# แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



## 5. หลักสูตรและวิธีการ

### 5.1 หลักสูตรการพัฒนา

เทศบาลนครนครศรีธรรมราช กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- (1) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (2) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
- (3) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (4) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (5) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

### 5.2 วิธีการพัฒนา

เทศบาลนครนครศรีธรรมราช จะดำเนินการเอง เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา หรือการศึกษาดูงาน โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้จัดหรือโครงการความร่วมมือระหว่างกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกับสถาบันการศึกษา นอกจากนี้เทศบาลนครนครศรีธรรมราช จะดำเนินการร่วมกับส่วนราชการอื่น และหรือดำเนินการร่วมกับเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ และหรือเทศบาลนครนครศรีธรรมราชเป็นผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญเป็นวิทยากรบรรยาย หรือวิทยากรกระบวนการ ซึ่งสามารถสรุปการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ดังนี้ คือ

- (1) การปฐมนิเทศ
- (2) การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- (3) การมอบหมายงาน หรือการสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
- (4) การฝึกอบรม
- (5) การให้ทุนการศึกษา
- (6) การศึกษาดูงาน
- (7) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

## 6. การติดตามและประเมินผล

เทศบาลนครนครศรีธรรมราช จะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

(1) การใช้แบบสอบถาม หรือแบบทดสอบ ก่อน - หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผลหลังจากการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะเวลาหนึ่ง

(2) กาสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการพัฒนา

(3) การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่เทศบาลนครนครศรีธรรมราช ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

## 7. แนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

(1) ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลเข้าร่วมการประชุมทางวิชาการและสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา และดูงาน ทั้งภายในและภายนอกเทศบาลนครนครศรีธรรมราช

(2) ส่งเสริมให้ได้รับทุนเพื่อศึกษาต่อทั้งในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท

(3) ดำเนินการอย่างต่อเนื่องในด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถใช้ภาษาอังกฤษในงานในหน้าที่และใช้ในการติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(4) ดำเนินการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการปฏิบัติงานพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

(5) ส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในหน่วยงานต่าง ๆ ของเทศบาลนครนครศรีธรรมราช เพื่อให้สามารถนำความรู้จากการปฏิบัติจริง จากการฝึกฝน และจากประสบการณ์ที่แลกเปลี่ยนอยู่ในตัวบุคคลมาใช้ให้เป็นประโยชน์เพื่อการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนางาน

(6) จัดโครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารและภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารทุกระดับของเทศบาลนครนครศรีธรรมราช

(7) ใช้หลักการมอบหมายงานควบคู่กับการมอบอำนาจในการปฏิบัติงาน (Empowerment) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถพัฒนาศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

(8) นำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในการพัฒนาบุคลากร โดยเน้นการประเมินสมรรถนะเพื่อการพัฒนาเป็นรายบุคคล และส่งเสริมการพัฒนาผู้บังคับบัญชาในระดับต้นและระดับกลางให้สามารถกำหนดความจำเป็นที่จะรับการพัฒนา (Training Needs) ของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลได้

(9) พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้โดยส่งเสริมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Standard operating procedure)

(10) ส่งเสริมให้หน่วยงานปรับปรุงกระบวนการให้บริการที่สำคัญให้สั้น กระชับ โดยเน้นการผลิตผลงานที่รวดเร็วและถูกต้อง

(11) จัดสรรทุนระยะสั้นในการไปฝึกอบรมด้านการใช้ภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากรต่อเนื่อง เพื่อสร้างโอกาสให้บุคลากรได้ฝึกฝนและพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารในระดับที่สามารถใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้

(12) จัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ สร้างทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยหน่วยงานกลางของเทศบาลนครนครศรีธรรมราชอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง และส่งเสริมให้แต่ละหน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรในสังกัดเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (Training Needs) เฉพาะของแต่ละหน่วยงาน

(13) สอดแทรกเนื้อหาเกี่ยวกับการสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมและจริยธรรมในหลักสูตรการสัมมนาและฝึกอบรมสำหรับพนักงานเทศบาล

(14) กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกความเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยจัดกิจกรรมที่เน้นเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่น โดยอาจเป็นกิจกรรมด้านศิลปะ วัฒนธรรม หรือกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน หรือ สังคม

8. กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล (โดยเทศบาลจัดเอง/หน่วยงานอื่น)

กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	จำนวนกิจกรรม / ปีงบประมาณ พ.ศ.		
			2561	2562	2563
(1) โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	- พนักงาน/ลูกจ้างที่บรรจุแต่งตั้งใหม่	- งานการเจ้าหน้าที่	5 โครงการ	10 โครงการ	15 โครงการ
(2) โครงการสัมมนา/ประชุมวิชาการ	- พนักงานเทศบาล - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้าง - คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล	- งานการเจ้าหน้าที่	30 โครงการ	40 โครงการ	50 โครงการ
(3) โครงการฝึกอบรมด้านความรู้และทักษะที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	- พนักงานเทศบาล - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้าง	- งานการเจ้าหน้าที่	35 หลักสูตร	35 หลักสูตร	35 หลักสูตร
(4) โครงการฝึกอบรมด้านการใช้ภาษาอังกฤษสำหรับพนักงานเทศบาล	- พนักงานเทศบาล - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้าง	- งานการเจ้าหน้าที่	ไม่น้อยกว่า 5 กลุ่ม	ไม่น้อยกว่า 5 กลุ่ม	ไม่น้อยกว่า 5 กลุ่ม
(5) โครงการฝึกอบรมด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ระดับต้น)	- พนักงานเทศบาล - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้าง	- งานการเจ้าหน้าที่	5 หลักสูตร	5 หลักสูตร	5 หลักสูตร



กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	จำนวนกิจกรรม / ปีงบประมาณ พ.ศ.		
			2561	2562	2563
(6) โครงการฝึกอบรมด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ระดับ advanced)	- พนักงานเทศบาล - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้าง	- งานการเจ้าหน้าที่ - กองวิชาการและ แผนงาน	5 หลักสูตร	5 หลักสูตร	5 หลักสูตร
(7) โครงการฝึกอบรมด้านจริยธรรมและการพัฒนาคุณภาพชีวิต	- พนักงานเทศบาล - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้าง	- สำนักงานปลัดฯ - สำนักการศึกษา	3 หลักสูตร	3 หลักสูตร	3 หลักสูตร
(8) โครงการฝึกอบรมเฉพาะบุคลากรภายในแต่ละหน่วยงาน	- พนักงานเทศบาล - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้าง	- ส่วนราชการทุกส่วน	3 โครงการ	3 โครงการ	3 โครงการ
(9) โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (O.D.) ในสังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช	- พนักงานเทศบาล - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้าง	- สำนักงานปลัดฯ	2 โครงการ	2 โครงการ	2 โครงการ
(10) โครงการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสังกัด เทศบาลนคร นครศรีธรรมราช	- พนักงานเทศบาล - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้าง	- งานการเจ้าหน้าที่ - ส่วนราชการ	6 โครงการ	6 โครงการ	6 โครงการ

กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	จำนวนกิจกรรม / ปีงบประมาณ พ.ศ.		
			2558	2559	2560
(11) โครงการฝึกอบรมความรู้และทักษะด้านการบริหาร	- พนักงานเทศบาลในสาย งานบริหาร	- งานการเจ้าหน้าที่	5 หลักสูตร	5 หลักสูตร	5 หลักสูตร
(12) โครงการ / กิจกรรมด้านการจัดการความรู้ หรือการแลกเปลี่ยนความรู้	- พนักงานเทศบาล - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้าง	- ส่วนราชการทุกส่วน	1 ครั้ง	2 ครั้ง	3 ครั้ง
(13) จัดส่งบุคลากรในสังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช ไปประชุมวิชาการ (ทั้งที่หน่วยงาน ภายในและภายนอกจัดขึ้น)	- พนักงานเทศบาล - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้าง	- งานการเจ้าหน้าที่ - หน่วยงานภายนอก ที่ดำเนินการ	200 คน	200 คน	200 คน
(14) จัดส่งบุคลากรในสังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราชไปฝึกอบรม สัมมนา หรือดูงานในประเทศ (ทั้งที่หน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกจัดขึ้น)	- พนักงานเทศบาล - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้าง	- งานการเจ้าหน้าที่ - หน่วยงานภายนอก ที่ดำเนินการ	200 คน	200 คน	200 คน
(15) จัดสรรทุนสนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดได้ศึกษาต่อทั้งใน ระดับปริญญาตรี และปริญญาโท	- ผู้ที่ผ่านการประเมินและ ได้รับการคัดเลือกศึกษา ต่อ	- งานการเจ้าหน้าที่	-	-	-
(16) ปรับปรุงกระบวนการหลักของส่วนราชการให้ใช้ระยะเวลาดำเนินงาน ลดลง	- พนักงานเทศบาล - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้าง	- ส่วนราชการทุกส่วน	1 กระบวนการ งาน	1 กระบวนการ งาน	1 กระบวนการ งาน

กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	จำนวนกิจกรรม / ปีงบประมาณ พ.ศ.		
			2558	2559	2560
(17) บุคลากรในสังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช ผลิตคู่มือการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบแล้วเสร็จ	- พนักงานเทศบาล - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้าง	- ส่วนราชการทุกส่วน	ร้อยละ 5 ของ บุคลากร	ร้อยละ 7 ของ บุคลากร	ร้อยละ 10 ของ บุคลากร
(18) จัดกิจกรรมด้านศิลปะ วัฒนธรรม หรือกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนหรือสังคมเพื่อกระตุ้นจิตสำนึกความเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	- พนักงานเทศบาล - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้าง	- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	3 หลักสูตร	5 หลักสูตร	7 หลักสูตร
(19) โครงการฝึกอบรมพนักงานเทศบาลตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งงาน	- พนักงานเทศบาล	- งานกรเจ้าหน้าที่	200 ราย	200 ราย	200 ราย
(20) โครงการอื่น ๆ ที่สามารถกำหนดภายหลังตามความจำเป็นและสถานการณ์					

## 9. งบประมาณ

งบประมาณที่ใช้ดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรมาจากงบประมาณรายได้ของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ได้รับการจัดสรรตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีแต่ละปี โดยประมาณการไว้แต่ละปี ดังนี้

ปีงบประมาณ พ.ศ.2561	3,212,000	บาท
ปีงบประมาณ พ.ศ.2562	3,300,000	บาท
ปีงบประมาณ พ.ศ.2563	3,500,000	บาท

## 10. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

หากมีการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมีการติดตามประเมินผลและนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรเป็นประจำทุกปี คาดว่าจะทำให้บุคลากรของเทศบาลนครนครศรีธรรมราชได้รับการพัฒนาตนเอง จนสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นการสนับสนุนการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของเทศบาลนครนครศรีธรรมราชให้พัฒนาก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง