



ประกาศเทศบาลตำบลพลา
เรื่อง ใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)
ของเทศบาลตำบลพลา

ด้วยเทศบาลตำบลพลา ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระยอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดระยอง ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓





แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



เทศบาลตำบลพลา
อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง

คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลพลา นั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ ของตนเอง รวมทั้งบทบาทของเทศบาล โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการ พัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลพลา ต่อไป

เทศบาลตำบลพลา
อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ : หลักการและเหตุผล	
- หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์	๑
- ข้อมูลด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง	๒
- อัตรากำลังที่มีอยู่จริง	๔
- อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๑๘
- การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล	๑๙
ส่วนที่ ๒ : วัตถุประสงค์	
- วัตถุประสงค์การพัฒนา	๒๓
ส่วนที่ ๓ : เป้าหมาย	
- เป้าหมายการพัฒนา	๒๓
ส่วนที่ ๔ : ขั้นตอนการดำเนินงาน	
- การเตรียมการและถาวรวางแผน	๒๔
- การดำเนินการพัฒนา	๒๔
- การติดตามและประเมินผล	๒๔
- แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานพัฒนาศูนย์	๒๖
ส่วนที่ ๕ : หลักสูตรและวิธีการพัฒนา	
- หลักสูตรการพัฒนา	๒๗
- วิธีการพัฒนา	๒๗
- รายละเอียดแผนการพัฒนา	๒๘
- โครงการตามแผนการพัฒนาศูนย์	๓๑
ส่วนที่ ๖ : การติดตามและประเมินผล	๓๓
ส่วนที่ ๗ : บทสรุป	๓๓

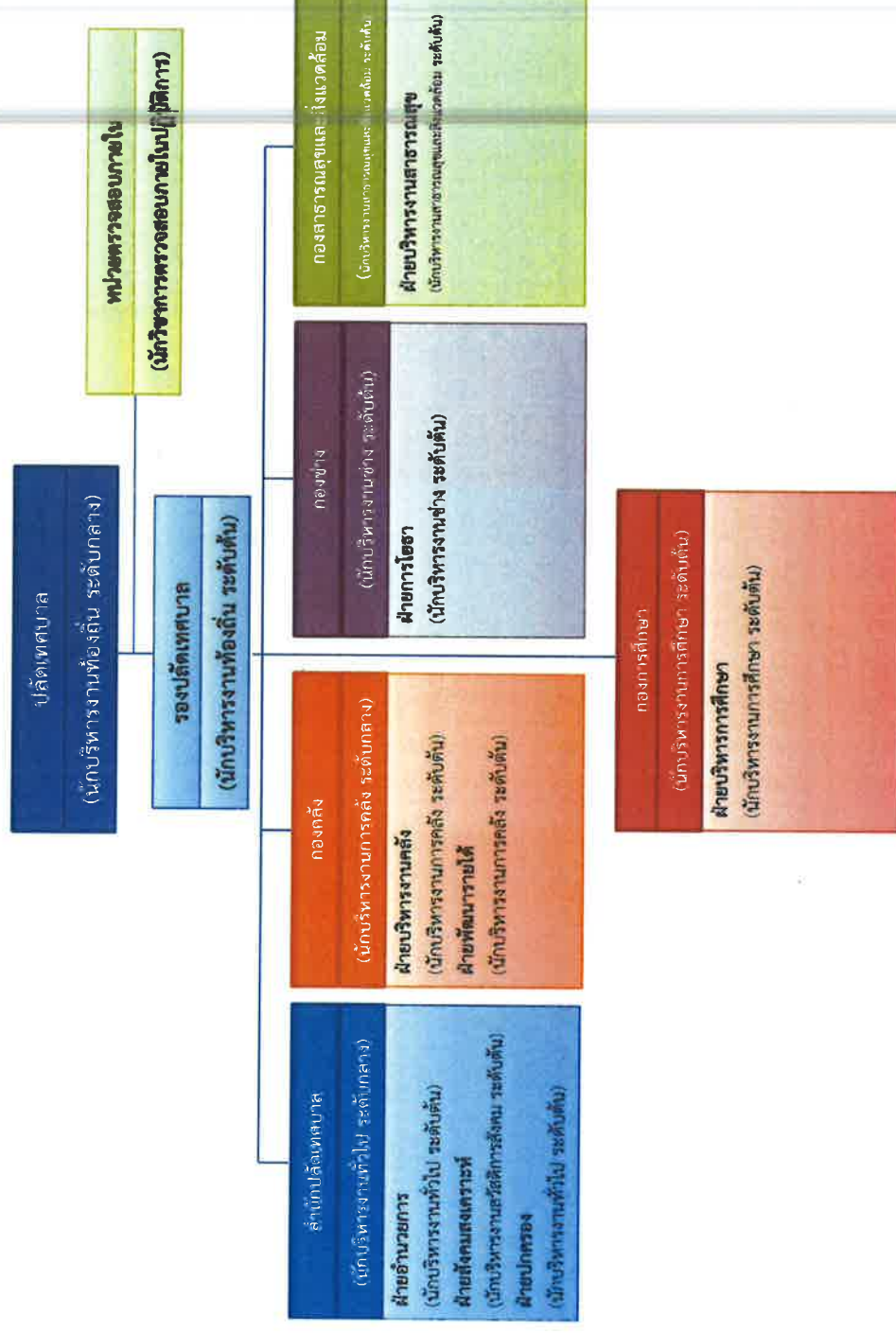
ส่วนที่ ๑ : หลักการและเหตุผล

หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระยอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาล พัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด ร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดระยอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนา ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลพล อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อมูลด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง



ข้อมูลด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง

โครงสร้างสำนักงานปลัดเทศบาล

หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล

(นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) (1)

ฝ่ายอำนวยการ
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (1)

- นักทรัพยากรบุคคล (ชก.) (1)
- เจ้าหน้าที่งานธุรการ (ปง.) (1)
- นักจัดการงานทั่วไป (ปค.) (1)
- นักประชาสัมพันธ์ (ปค.) (1)
- เจ้าหน้าที่งานธุรการ (ปง.) (1)
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.) (1)
- นิติกร (ชก.) (1)
- นิติกร (ปค./ชก.) (ว่าง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (1)
- ผู้ช่วยนักพัฒนาการท้องถิ่น (1)
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (ว่าง)
- ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ (1)
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ (3)
- พนักงานขับรถยนต์ (1)

-พนักงานขับรถยนต์ (ว่าง 1)

พนักงานจ้างทั่วไป

- นิการ (1)
- ยาม (1)
- คนงาน (3)
- คนงาน (ว่าง 1)
- คนสวน (ว่าง 1)

ฝ่ายสังคมสงเคราะห์
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (1)

- นักสังคมสงเคราะห์ (ปค./ชก.) (ว่าง)
- เจ้าหน้าที่งานธุรการ (ชก.) (1)
- นักพัฒนาชุมชน (ชก.) (1)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์ (1)
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (1)

ฝ่ายปกครอง
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (1)

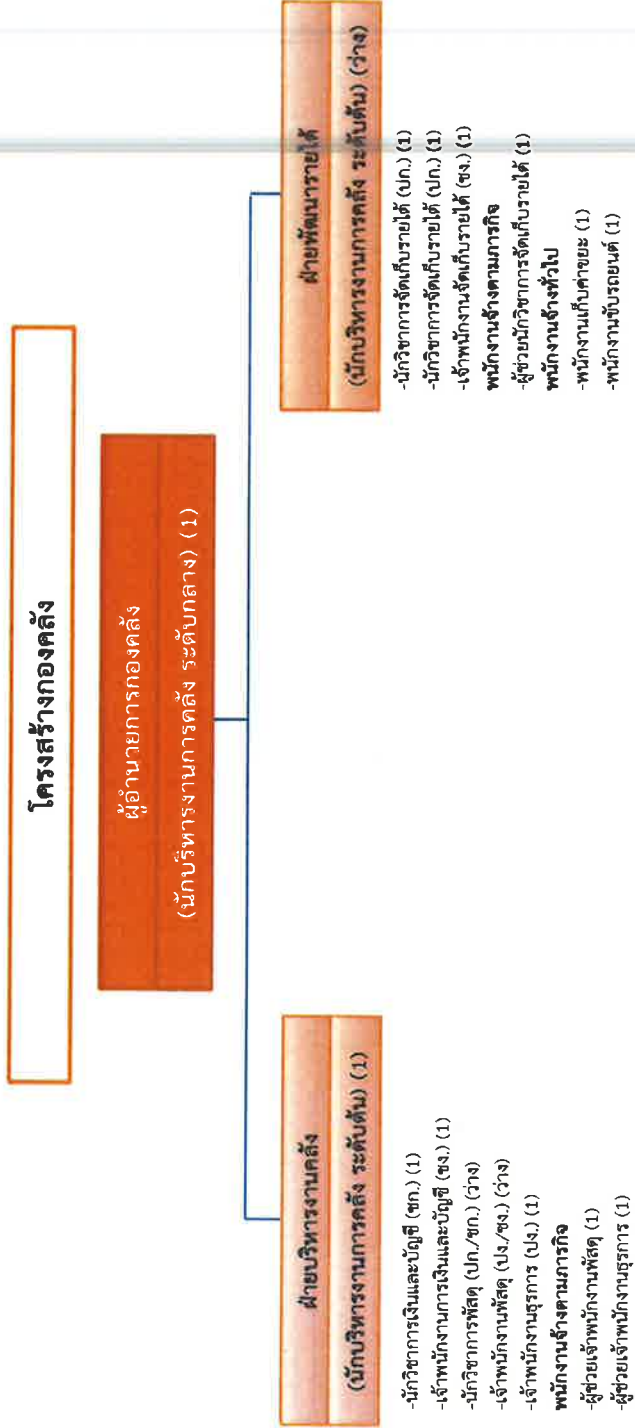
- นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ชก.) (1)
- นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปค./ชก.) (ว่าง)
- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปค./ชก.) (ว่าง)
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชก.) (1)
- เจ้าพนักงานเทศกิจ (ปง./ชก.) (ว่าง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ (1)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน (1)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ (ว่าง)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก (1)
- พนักงานดับเพลิง (4)
- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานดับเพลิง (2)

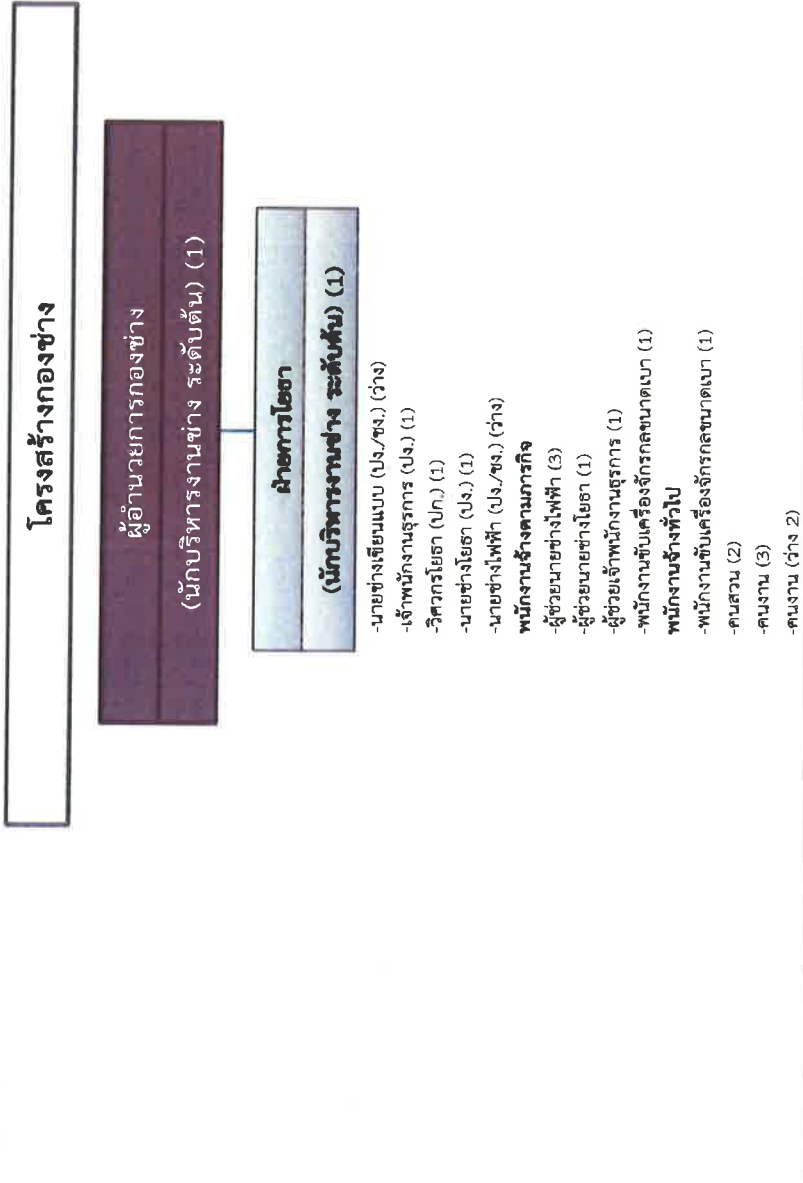
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ						ทั่วไป			ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชก.	ปค.	อส.	ชง.	ปง.							
ระดับตำแหน่ง	-	1	3	-	-	5	6	-	2	3	-	-	19	9	-	48
จำนวนอัตราทั้งหมด	-	1	3	-	-	5	2	-	2	2	-	-	16	7	-	38
จำนวนอัตราว่าง	-	-	-	-	-	-	4	-	-	1	-	-	3	2	-	10

ข้อมูลด้านโครงสร้างและอัตราค่าจ้าง



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปจ.					
ระดับตำแหน่ง														
จำนวนอัตราทั้งหมด	-	1	2	-	1	3	-	2	2	-	-	3	2	16
จำนวนที่มีคนครอง	-	1	1	-	1	2	-	2	1	-	-	3	2	13
จำนวนอัตราว่าง	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	3

ข้อมูลด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชช.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปจ.					
ระดับตำแหน่ง														
จำนวนอัตราทั้งหมด	-	-	2	-	-	1	-	-	4	-	-	6	8	21
จำนวนที่มีคนครอง	-	-	2	-	-	1	-	-	2	-	-	6	6	17
จำนวนอัตราว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	2	4

ข้อมูลด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (1)

ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (ว่าง)

- นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) (ว่าง)
- พยาบาลวิชาชีพ (ปก./ชก.) (ว่าง)
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ชง.) (1)
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ชง.) (1)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.) (1)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (1)
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1)
- พนักงานจ้างทั่วไป
 - คนงาน (6)
 - คนงาน (ว่าง 4)
 - พนักงานขับรถยนต์ (ว่าง)

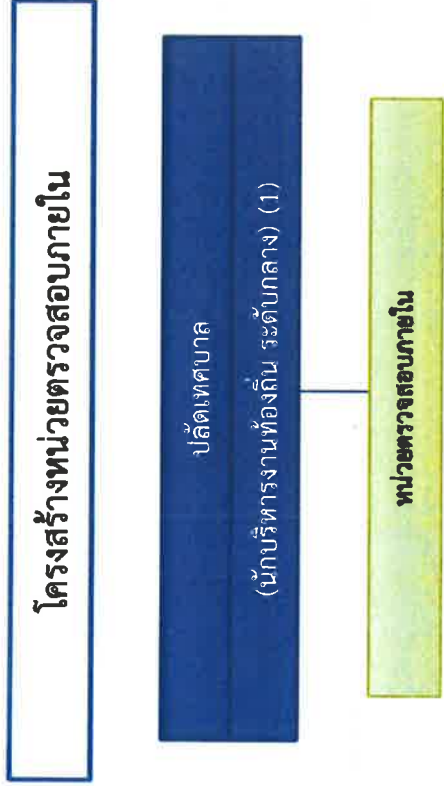
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.				
ระดับตำแหน่ง														
จำนวนอัตราทั้งหมด	-	-	2	-	-	-	2	-	2	1	-	2	11	20
จำนวนที่มีคนครอง	-	-	1	-	-	-	-	-	2	1	-	2	6	12
จำนวนอัตราว่าง	-	-	1	-	-	-	2	-	-	-	-	-	5	8

ข้อมูลด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ						ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานครูเทศบาล	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชย.	จพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.							
ระดับตำแหน่ง																	
จำนวนอัตราทั้งหมด	-	-	2	-	-	-	2	-	1	-	-	-	1	8	5	19	
จำนวนที่มีคนครอง	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	7	3	12	
จำนวนอัตราว่าง	-	-	1	-	-	-	2	-	-	-	-	-	1	1	2	7	

ข้อมูลด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง



-นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก.) (1)

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม	
	สูง	กลาง	คั่น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.						
ระดับตำแหน่ง																
จำนวนอัตราทั้งหมด	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	2
จำนวนที่มีคนครอง	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	2
จำนวนอัตราว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

อัตรากำลังที่มีอยู่จริง

ทะเบียนข้อมูลพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลพลา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
๑	นายสุวัฒน์ บุญลา	ปลัดเทศบาล	กลาง	๕๔,๙๖๐	
๒	-ว่าง-	รองปลัดเทศบาล	ต้น	-	ว่างเดิม
	สำนักงานปลัดเทศบาล				
๓	นางลัดดา นาควิสัย	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กลาง	๓๘,๕๐๐	
๔	นางยุภาพร ดวงทิพย์	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	๒๘,๐๓๐	
๕	จำเอยกสายชล ไช้วันดี	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	ต้น	๓๔,๑๐๐	
๖	นางสาววีโรจน์ นาคงาม	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์	ต้น	๓๒,๔๕๐	
๗	นางสาววิชุดา ศรีอนันต์	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๒๖,๙๘๐	
๘	นางสาวชลิตา ไตรภาพ	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๑,๕๑๐	
๙	-ว่าง-	นักสังคมสงเคราะห์	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	ว่างเดิม
๑๐	นางสาวศิริศรีศรัณิภา จรัสจำเริญ	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๓,๓๗๐	
๑๑	นางสาววิตรี ชูชาติ	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๒๘,๕๖๐	
๑๒	นางดลนภา ตุ่มทอง	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชำนาญการ	๓๐,๒๒๐	
๑๓	-ว่าง-	เจ้าพนักงานทะเบียน	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	ปรับเปลี่ยนเป็นตำแหน่งนักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปก./ชก.
๑๔	-ว่าง-	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	ปรับเปลี่ยนมาจากตำแหน่งพง.พะเบียน ปง./ชง.

อัตราค่าจ้างที่มีอยู่จริง

ทะเบียนข้อมูลพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลพลา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
๑๕	-ว่าง-	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	ปรับเกลี่ยเป็นตำแหน่งนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.
๑๖	-ว่าง-	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	ปรับเกลี่ยมาจากตำแหน่งจพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปจ./ชจ.
๑๗	นายนิพนธ์ ก้องสมุทร	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๑๖,๕๗๐	
๑๘	นางสาววิไลรัตน์ เสาวกุล	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๒๔,๘๗๐	
๑๙	นายชำนาญ แก้วพันธ์	นักประชาสัมพันธ์	ปฏิบัติการ	๒๔,๐๙๐	
๒๐	นายธัญชัย คอนัน	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๑,๗๐๐	
๒๑	นางสาววิศรดา ชาวชน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๒๓,๕๕๐	
๒๒	นางสาวเพ็ญทิพย์ เขตบุรี	นิติกร	ชำนาญการ	๓๐,๒๒๐	
๒๓	-ว่าง-	นิติกร	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	กำหนดเพิ่ม
๒๔	-ว่าง-	เจ้าพนักงานเทคนิค	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	ว่างเดิม
๒๕	นางสาวเบญจมาศ ทิพย์รัตน์	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑๕,๐๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒๖	นางปิ่นนิภา ปัญญาจันทร์	ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	-	๒๐,๔๘๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒๗	นางสาวนิสา เทือกสัน	ผู้ช่วยนักส่งเสริมเศรษฐกิจ	-	๑๙,๗๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒๘	-ว่าง-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ยุบเลิก
๒๙	-ว่าง-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	กำหนดเพิ่ม

อัตราค่าจ้างที่มีอยู่จริง

ทะเบียนข้อมูลพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลพลา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
๓๐	นางสาวจุฑามาศ พงษ์นาวัน	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	๑๕,๐๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๓๑	นางสาววิรัชญา ในเมือง	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๕,๐๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๓๒	-ว่าง-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๓	นางสาววรารักษ์ ศักดิ์เมือง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	-	๑๑,๕๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๓๔	นางนงนุช แสงสว่าง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕,๗๕๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๓๕	นางสาวอุษาวดี เอี่ยมละออ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒,๙๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๓๖	นางสาวเสาวลักษณ์ ชาวชน	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑,๙๖๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๓๗	นางสาววิรัชชา ขุนจัตรัส	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๙,๔๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๓๘	นายสาธิต สติรัตน์	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑,๘๙๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๓๙	นายเอกรัตน์ แซ่ผู้	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐,๙๙๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๔๐	นายอนันต์ บัวสุวรรณ	พนักงานดับเพลิง	-	๙,๗๘๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๔๑	นายสันต์ ศรีชลลา	พนักงานดับเพลิง	-	๙,๗๘๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๔๒	นายวรฤทธิ พิภลเยี่ยม	พนักงานดับเพลิง	-	๙,๔๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๔๓	นายสอาด ควันไชย	พนักงานดับเพลิง	-	๙,๔๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๔๔	-ว่าง-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๔๕	นางวิชุดา แยมคราม	นักรการ	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป

อัตราค่าจ้างที่มีอยู่จริง

ทะเบียนข้อมูลพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลพลา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
๔๖	-ว่าง-	คนสวน	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๗	-ว่าง-	คนงาน	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๘	นายธีรศักดิ์ แสนยศ	ยาม	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๔๙	นายรัชชัย ในเมือง	พนักงานดับเพลิง	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๕๐	นายทวีวัฒน์ ขอสืบ	พนักงานดับเพลิง	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๕๑	นางสาวอรุณ คุณสิทธิ์	คนงาน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๕๒	นางสาวเนรินทร์ สุขวง	คนงาน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๕๓	นางทุเรียน บัวสุวรรณ	คนงาน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
กองคลัง					
๕๔	นางพนิชฐา เปอินทร์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กลาง	๔๑,๒๕๐	
๕๕	นางเบญจนา ใจยาว	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	๓๑,๘๘๐	
๕๖	-ว่าง-	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	ต้น	-	ว่างเดิม
๕๗	นางนันทา สังข์พรม	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๒๗,๓๕๐	
๕๘	นางอรรวรรณ รักษาสมัย	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๑๖,๙๔๐	
๕๙	นายบวร โคตรโย	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๒๑,๑๙๐	
๖๐	นางกาญจนา พันธุ์	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๒๔,๐๑๐	
๖๑	นางสาวศิริพร กิตติมา	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๑๕,๘๐๐	

อัตราค่าจ้างที่มีอยู่จริง

ทะเบียนข้อมูลพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลพลา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
	กองคลัง				
๖๒	-ว่าง-	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	ว่างเดิม
๖๓	-ว่าง-	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	ว่างเดิม
๖๔	นางสาวคนัสนันท์ สุริยพงษ์	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๑,๗๐๐	
๖๕	นางธัญญ์พัฒน์ สมทรัพย์	พนักงานเก็บค่าขยะ	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๖๖	นายศักดิ์ชัย บัวสุวรรณ	พนักงานขับรถยนต์	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๖๗	นางสาวปริญญ์ชนุช หมั่นบำรุง	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๑๕,๖๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๖๘	นางสาวเบญจพร จันทวาส	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๑,๙๖๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๖๙	นางสาวมนสิชา อินทร์เอี่ยม	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑,๕๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
	กองช่าง				
๗๐	นางสาววรรณติกา ไวยราษฎร์	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๓๑,๓๔๐	
๗๑	นายสมพร นารี	หัวหน้าฝ่ายการโยธา	ต้น	๓๕,๗๗๐	
๗๒	-ว่าง-	นายช่างเขียนแบบ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	ว่างเดิม
๗๓	นางสาวชินดาภา เล่นทัศน์	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๕,๔๔๐	
๗๔	นายสิริชัย ชุมแสงวาปี	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๑๑,๕๑๐	
๗๕	-ว่าง-	นายช่างไฟฟ้า	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	ว่างเดิม

อัตราค่าจ้างที่มีอยู่จริง

ทะเบียนข้อมูลพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลพลา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
	<u>กองช่าง</u>				
๗๖	นายอานนท์ เทียงทัศน์	วิศวกรโยธา	ปฏิบัติการ	๒๑,๑๔๐	
๗๗	นายอรรถพล สมศรี	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๒,๔๔๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๗๘	นายสุริยา บุญสุวรรณ	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๑,๕๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๗๙	นายนฤพล แซ่ลิ้ม	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๑,๕๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๘๐	นายณรงค์ สอาดสิน	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๙,๔๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๘๑	นางสาวจุฬาลักษณ์ พงษ์นาวิน	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑,๙๖๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๘๒	นายวุฒิตักดิ์ ศรีวงษ์	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๙,๔๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๘๓	นายมงคล เลื่อนไส	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๘๔	นายวินัย พรหมจันทร์	คนสวน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๘๕	นางสาวหนึ่งฤทัย อินทร์อยู่	คนสวน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๘๖	นางสาวปิยะวรรณ เทียมเพื่อน	คนงาน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๘๗	นางสาวศศิธร คุ่มทรัพย์	คนงาน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๘๘	นางสาวพราย ทองขาว	คนงาน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๘๙	-ว่าง-	คนงาน	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป

อัตราค่าจ้างที่มีอยู่จริง

ทะเบียนข้อมูลพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลพลา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
	กองช่าง				
๙๐	-ว่าง-	คนงาน	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม				
๙๑	พันจ่าเอกอนุรักษ์ ชนกำเหนิด	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๓๗,๙๖๐	
๙๒	-ว่าง-	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	-	ว่างเดิม
๙๓	พันจ่าเอกวัฒน์ชัย กล้าแข็ง	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชำนาญงาน	๒๗,๔๙๐	
๙๔	นางสาวนิสสิรา ภูขาว	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชำนาญงาน	๒๓,๓๗๐	
๙๕	นางสาววีรณัฐ บุสพันธ์	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๒,๒๒๐	
๙๖	-ว่าง-	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	กำหนดเพิ่ม
๙๗	-ว่าง-	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	กำหนดเพิ่ม
๙๘	นางอัจฉรา ผิวพรรณ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑๒,๔๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๙๙	นางสาวศศิธร ทิวา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑,๕๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๐๐	-ว่าง-	คนงาน	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๐๑	-ว่าง-	คนงาน	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๐๒	นายสมชัย จงรวมกลาง	คนงาน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๐๓	นางสาวส่างอง เปรื่องปราชญ์	คนงาน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป

อัตราค่าจ้างที่มีอยู่จริง

ทะเบียนข้อมูลพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลพลา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม				
๑๐๔	นางนงเยาว์ แก้วอรุณ	คนงาน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๐๕	นายสมศักดิ์ นนประมาณ	คนงาน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๐๖	นายเฉลิมชัย เจริญผล	คนงาน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๐๗	นายสุเทพ เทียมเพื่อน	คนงาน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๐๘	-ว่าง-	คนงาน	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๐๙	-ว่าง-	คนงาน	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๑๐	-ว่าง-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	กำหนดเพิ่ม
	กองการศึกษา				
๑๑๑	-ว่าง-	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	-	ว่างเดิม
๑๑๒	นายราชนัน วงศ์ซารี	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษาศึกษา	ต้น	๓๔,๑๑๐	
๑๑๓	-ว่าง-	นักวิชาการศึกษาศึกษา	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	ว่างเดิม
๑๑๔	-ว่าง-	นักสันทนาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	ว่างเดิม
๑๑๕	นางชลธิชา พุ่มประเสริฐ	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑๖,๑๙๐	
๑๑๖	นางสาวทิวา ชัยปรีชา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑,๕๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๑๗	นายไพรัช คุ้มครอง	พนักงานขับรถยนต์	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป

อัตราค่าจ้างที่มีอยู่จริง

ทะเบียนข้อมูลพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลพลา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
กองการศึกษา					
๑๑๘	-ว่าง-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ว่างเดิม
๑๑๙	นางเอ็นดู ชำนาญขำนันท์	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๙,๖๖๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๒๐	นางสาวพิราภรณ์ เทียงปา	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๙,๗๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๒๑	นางสาวเจษณภา นาจันบุ	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕,๘๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๒๒	นางสาวอารีรัตน์ เชื้อมาก	ผู้ดูแลเด็ก	-	๙,๗๘๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๒๓	นางนารี ภักดิ์สังศรี	ภารโรง	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๒๔	นางเพียงเพ็ญ งามประดับ	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๖,๔๔๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๒๕	นางสาวสาริตา จำปาหอม	ผู้ดูแลเด็ก	-	๙,๗๘๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๒๖	นางนัยนา นิกกรกุล	ผู้ดูแลเด็ก	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๒๗	-ว่าง-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๒๘	-ว่าง-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๒๙	-ว่าง-	แม่บ้าน	-	-	กำหนดเพิ่ม
หน่วยตรวจสอบภายใน					
๑๓๐	นางเสาวนีย์ ทองมา	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	๑๙,๔๘๐	

อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

ไว้ดังนี้

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

ปฎิบัติ

มาตรา ๕๐ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

- (๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- (๓) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่ง

(๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

(๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

(๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม

(๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ

(๘) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๙) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดหางบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

ดังต่อไปนี้

มาตรา ๕๑ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลอาจจัดทำกิจการใด ๆ ใน เขตเทศบาล

(๑) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(๒) ให้มีโรงฆ่าสัตว์

(๓) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

(๔) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน

(๕) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

(๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้

(๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๘) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

(๙) เทศพาณิชย์

การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาบุคลากร

จากภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลและการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของส่วนราชการต่างๆ ที่เทศบาลกำหนดขึ้น จะเห็นได้ว่า พนักงานเทศบาลและบุคลากรของเทศบาล จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในทางระเบียบกฎหมายตามหน้าที่และเทคนิคทักษะที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน หากพนักงานเทศบาลและบุคลากรของเทศบาล ไม่มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายระเบียบต่าง ๆ ไม่มีคุณธรรมจริยธรรมและทักษะในการปฏิบัติงาน ก็ยากที่จะบริหารงานและปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพแก่องค์กรและประชาชนผู้มารับบริการ ซึ่งเทศบาลตำบลพลา ได้วิเคราะห์เป็น ๓ ส่วน ดังนี้

การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

จุดแข็ง S

๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล
๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบ ไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต
๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
๕. เป็นคนในชุมชน สามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

จุดอ่อน W

๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล
๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
๓. มีภาระหนี้สิน

โอกาส O

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชน ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น
๒. มีความจริงใจในการพัฒนา อุทิศตนได้ตลอดเวลา
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหาร การทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน

ข้อจำกัด T

๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ
๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน
๓. พื้นที่กว้าง ทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ
๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

การวิเคราะห์ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

จุดแข็ง S

๑. บุคลากรส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบมากกว่าหนึ่งตำแหน่ง
๒. บุคลากรบางส่วนมีความรู้ในการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่าที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

จุดอ่อน W

๑. การบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งต่างๆ ยังไม่ครบตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. บุคลากรได้รับมอบหมายงานมากกว่างานในหน้าที่ตามที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทำให้บางครั้งไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทัน

การวิเคราะห์องค์กร

จุดแข็ง S

๑. บุคลากรมีความรักถิ่น ไม่ต้องการย้าย
๒. การเดินทางสะดวก ทำงานเกินเวลาได้
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทน
๔. มีการส่งเสริมการศึกษา และฝึกอบรมบุคลากร
๕. ให้โอกาสในการพัฒนา และส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน
๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

จุดอ่อน W

๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ
๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาการทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี

โอกาส O

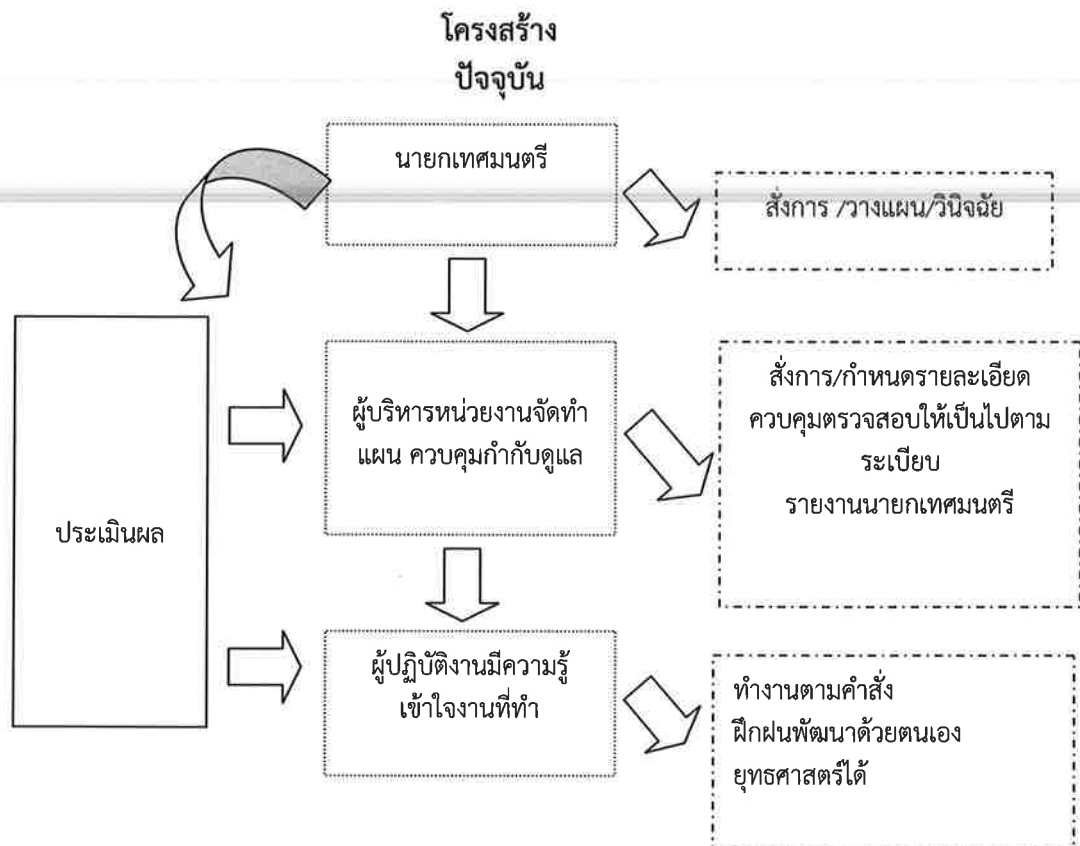
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี
๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี
๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี/ปริญญาโทเพิ่มขึ้น
๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์

ข้อจำกัด T

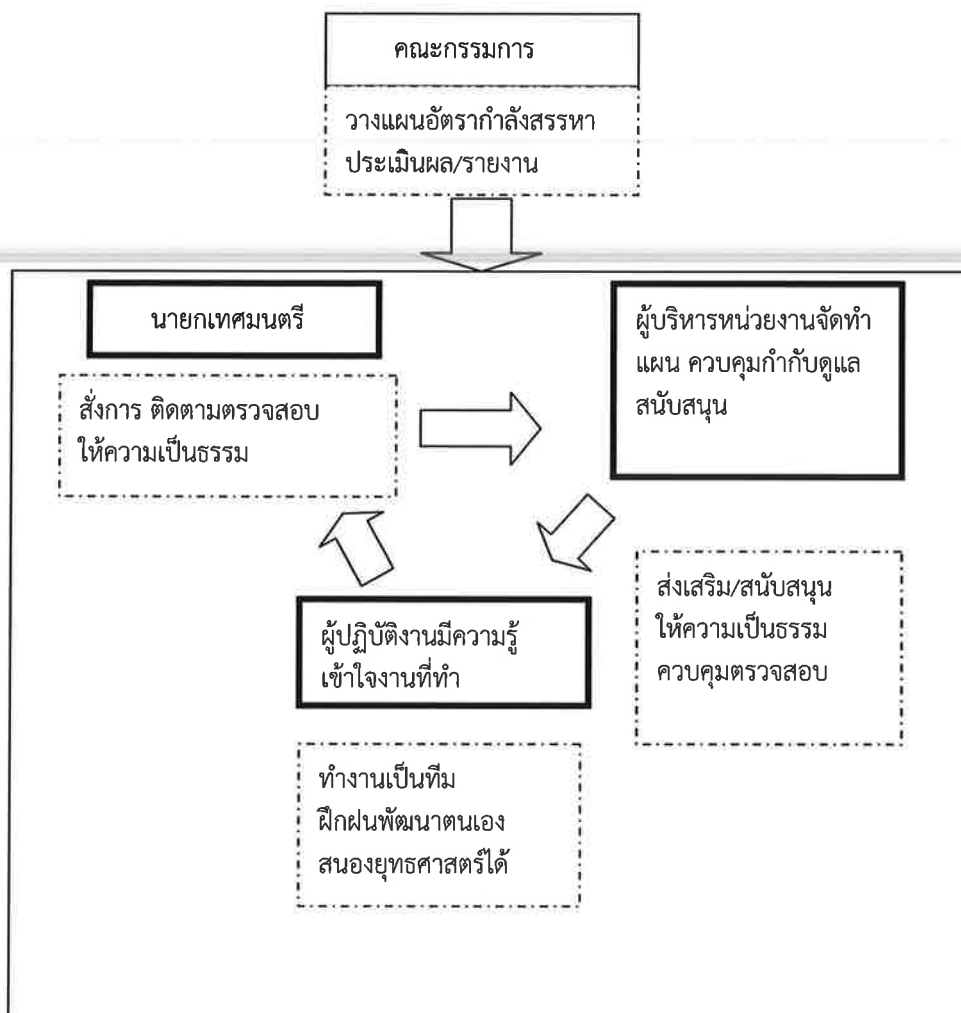
๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยาก มักกระทบญาติพี่น้อง
๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัด ทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล
๓. งบประมาณน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

จากหลักการและเหตุผลและการวิเคราะห์ดังกล่าว พนักงานเทศบาลและบุคลากรของเทศบาลตำบลพลา จึงต้องได้รับการพัฒนาความรู้ทั้งทางด้านทักษะ แนวทางปฏิบัติงาน และคุณธรรมจริยธรรมที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารงานและการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลพลา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์แก่ประชาชนโดยทั่วกัน

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาศูนย์



การพัฒนาศูนย์ในโครงสร้างใหม่ของเทศบาลตำบลพลา จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหา ทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาศูนย์ของเทศบาลตำบลพลาที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“ภายในปี ๒๕๖๔ บุคลากรของเทศบาลตำบลพลา จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอริยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่”

ส่วนที่ ๒ : วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา ในการปฏิบัติงานราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๒ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรของเทศบาลตำบลพลา

๒.๓ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลพลา

ส่วนที่ ๓ : เป้าหมาย

๓.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลพลา ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๓.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลพลาทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ส่วนที่ ๔ : ขั้นตอนการดำเนินงาน

ขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร

๔.๑ การเตรียมการและการวางแผน

- ๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

- นายกเทศมนตรี	เป็นประธานกรรมการ
- ปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการ
- ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
- ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	เป็นกรรมการ
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา	เป็นกรรมการ
- หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการและเลขานุการ
- นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคน สมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม

๔.๒ การดำเนินการพัฒนา

๑) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

๒) วิธีการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

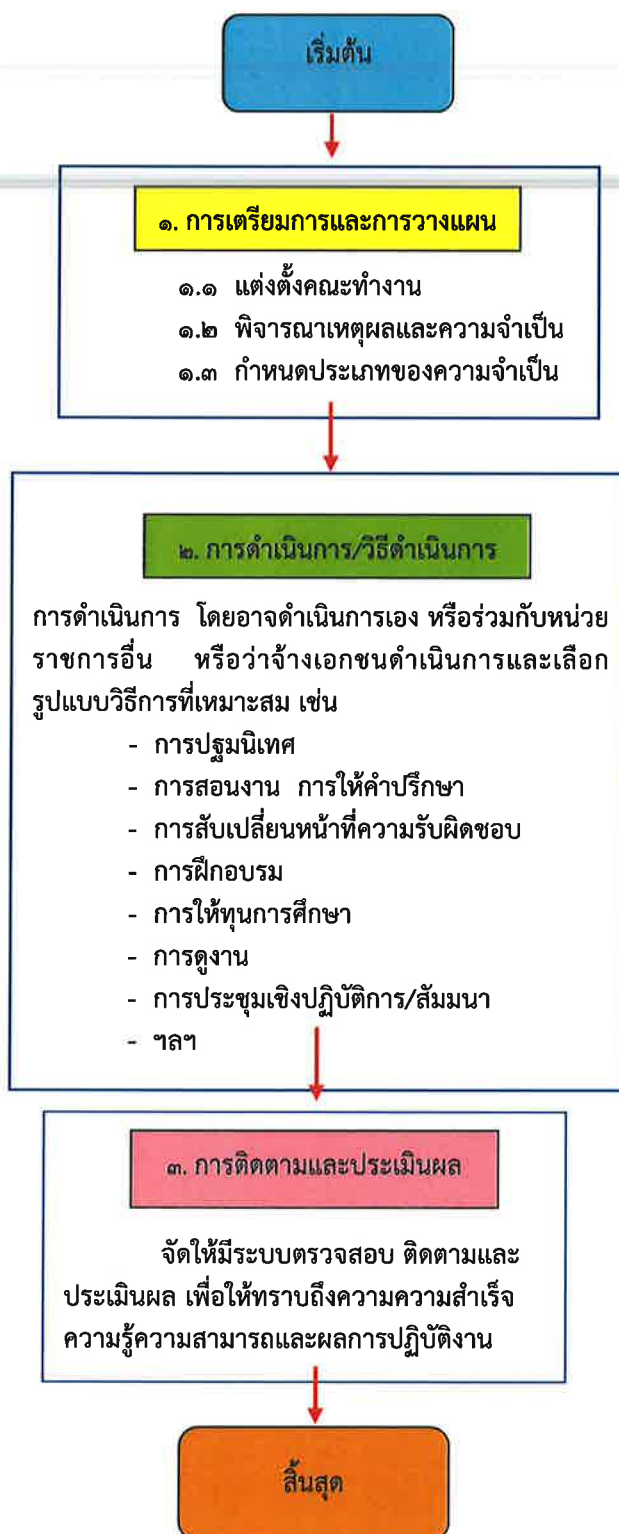
๔.๓ การติดตามและประเมินผล

ผู้บังคับบัญชาติดตามการพัฒนาย่างใกล้ชิดและกำหนดให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

ยุทธศาสตร์การพัฒนางานเทศบาล เทศบาลตำบลพลา

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	กลยุทธ์ จัดทำโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับท้องถิ่นและลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น	กลยุทธ์ ทบทวนต้นแบบสมรรถนะและพัฒนาการประเมินรูปแบบใหม่ที่เหมาะสมกับ Thailand ๔.๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐	กลยุทธ์ จัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ตรงกับความจำเป็นของท้องถิ่น และสอดคล้องกับ Thailand ๔.๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักสมรรถนะและการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล	กลยุทธ์ สร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำและเกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรม
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น	กลยุทธ์ ส่งเสริมความสุขและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี	กลยุทธ์ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของทุกหน่วยงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การกำกับ ติดตาม และประเมินผล	กลยุทธ์ จัดให้มีหลักเกณฑ์ รูปแบบ เครื่องมือ และตัวชี้วัด สำหรับใช้กำกับ ติดตาม และประเมินผล

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



ส่วนที่ ๕ : หลักสูตรและวิธีการพัฒนา

๕.๑ หลักสูตรการพัฒนา

เทศบาลตำบลพลา กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง ต้องได้รับการพัฒนานอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕.๒ วิธีการพัฒนา

เทศบาลตำบลพลาจะดำเนินการเอง เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอนงาน โดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้ เทศบาลตำบลพลาจะดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่นและดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือเทศบาลตำบลพลาเป็นผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญเป็นวิทยากรบรรยาย หรือวิทยากรกระบวนการ ซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้ คือ

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

รายละเอียดแผนการพัฒนาบุคลากร
เทศบาลตำบลพลา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคน ทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนา ภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านบุคลากร ๑. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรม จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดี มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้ - ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ - ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง - ด้านการบริหาร - ด้านคุณธรรม จริยธรรม ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษา ใ้มีโอกาศศึกษา ต่ออย่างเต็มที โดยการให้การศึกษาศึกษาหรือการอนุญาตให้ ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงาน ตลอดเวลา ๓. สนับสนุนให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง สมาชิก สภาเทศบาล ผู้บริหาร และประชาชน ได้มีโอกาส ทัศนศึกษาตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาส แลกเปลี่ยนความคิดเห็น	ดำเนินการเองหรือร่วมกับ หน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - ให้ทุนการศึกษาระดับ ปริญญาตรี ปริญญาโท และ หลักสูตรตามสายงานปฏิบัติ - ดำเนินการเองหรือร่วมกับ หน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	งบเทศบาล ได้รับจาก สอ. งบเทศบาล	

รายละเอียดแผนการพัฒนาบุคลากร
เทศบาลตำบลพลตา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคน ทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนา ภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ๑. ส่งเสริมจริยธรรม คุณธรรม เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง มีความรู้ความสามารถ และมี ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒. การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม ของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ๓. การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศ เผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม ๔. มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่น การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ เป็นประมุข วางตัวเป็นกลางทางการเมือง	ดำเนินการเองหรือร่วมกับ หน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - วางมาตรการจริงจังและ ลงโทษ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	งบ เทศบาล	

รายละเอียดแผนการพัฒนาบุคลากร
เทศบาลตำบลพลลา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคน ทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนา ภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านอื่น ๆ ๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนา การลดเวลา ลดขั้นตอน ในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน ๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส ๔. การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	ดำเนินการเองหรือร่วมกับ หน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้ - บลัสนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และ สถานที่บริการประชาชน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	งบ เทศบาล	

บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย พนักงานเทศบาล	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ตำบลพลลา	- เพื่อพัฒนาศักยภาพ และเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	- คณะผู้บริหาร/สมาชิก สภาเทศบาล/พนักงาน เทศบาล/พนักงานครู/ พนักงานจ้าง/ผู้นำ ชุมชน/คณะกรรมการ ชุมชน/ตัวแทนชุมชน	๒๐๐,๐๐๐	มี.ย.-ส.ค. (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	- ได้รับความรู้และนำมา ประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	สำนักปลัดเทศบาล
๒	โครงการอบรมศีลธรรม จริยธรรมของ บุคลากร	- เพื่อพัฒนาและ เสริมสร้างคุณธรรมและ จริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน	- คณะผู้บริหาร/สมาชิก สภาเทศบาล/พนักงาน เทศบาล/ พนักงานจ้าง	๕๐,๐๐๐	มี.ย.-ส.ค. (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	- บุคลากรมีคุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มีจิตสาธารณะ	สำนักปลัดเทศบาล
๓	โครงการแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล	- เพื่อนำความรู้ที่ได้รับ มาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงาน	- พนักงานเทศบาล/ พนักงานจ้าง	๓๐,๐๐๐	มี.ย.-ส.ค. (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	- ได้รับความรู้และนำมา ประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	สำนักปลัดเทศบาล
๔	โครงการสัมมนา/ฝึกอบรม ผู้บริหาร (จัดโดยหน่วยงานภายนอก)	- เพื่อพัฒนาความรู้และ วิสัยทัศน์ในการทำงาน ของผู้บริหาร	- พนักงานเทศบาล ในสายงานผู้บริหาร	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละหลักสูตร	ต.ค.-ก.ย. (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	- มีความรู้และวิสัยทัศน์ในการ บริหารงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการและ หน่วยงานภายนอก ที่ดำเนินการ

บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๕	โครงการสัมมนาฝึกอบรม พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง (จัดโดยหน่วยงานภายนอก)	- เพื่อพัฒนาความรู้และการปฏิบัติงานในหน้าที่	- พนักงานเทศบาล/ พนักงานจ้าง	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ต.ค.-ก.ย. (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	- ได้รับความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	ทุกส่วนราชการและหน่วยงานภายนอกที่ดำเนินการ
๖	โครงการฝึกอบรมชุดปฏิบัติการจิตอาสาภัยพิบัติ (หลักสูตรทบทวน)	- เพื่อทบทวนความรู้ในการปฏิบัติงานจิตอาสาภัยพิบัติ	- พนักงานเทศบาล/ พนักงานจ้าง	๑๕๐,๐๐๐	ธ.ค.-มี.ค. (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	- ได้รับความรู้ในการปฏิบัติงานจิตอาสาภัยพิบัติเพิ่มมากขึ้น	สำนักปลัดเทศบาล
๗	โครงการอบรมการป้องกันอัคคีภัย	- เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการป้องกันอัคคีภัย	- พนักงานเทศบาล/ พนักงานจ้าง	๒๐,๐๐๐	เม.ย.-มิ.ย. (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	- ได้รับความรู้ ความเข้าใจในการป้องกันอัคคีภัยเพิ่มมากขึ้น	สำนักปลัดเทศบาล
๘	โครงการฝึกอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา	- เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทักษะ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษา	- บุคลากรในสังกัดกองการศึกษา	๗๐,๐๐๐	ต.ค.-ก.ย. (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	- ได้รับความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและประสบการณ์ในการจัดการด้านการศึกษา	กองการศึกษา
๙	โครงการเทศบาลใส่ใจกฎหมายใกล้ตัว	- เพื่อพัฒนาความรู้และการปฏิบัติงานในหน้าที่	- คณะผู้บริหาร/สมาชิกสภาเทศบาล/พนักงานเทศบาล/ พนักงานจ้าง	๑๖,๐๐๐	ต.ค.-ก.ย. (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	- ได้รับความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	สำนักปลัดเทศบาล
๑๐	โครงการส่งเสริมการเรียนรู้ตามรอยพ่อหลวง	- เพื่อสร้างจิตสำนึกและเพิ่มความรู้ ความเข้าใจในหลักการในการปฏิบัติงาน	- คณะผู้บริหาร/สมาชิกสภาเทศบาล/พนักงานเทศบาล/ พนักงานจ้าง	๑๐๐,๐๐๐	ต.ค.-ก.ย. (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	- ได้รับความรู้ สร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน	สำนักปลัดเทศบาล

ส่วนที่ ๖ : การติดตามและประเมินผล

เทศบาลตำบลพลา จะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑. การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน - หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผล ภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะเวลาหนึ่ง
๒. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับการพัฒนา
๓. การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณี ที่เทศบาลตำบลพลา ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

ส่วนที่ ๗ : บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลพลา สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไขเพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระยอง ตลอดจนแนวนโยบาย และยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากร บางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องทำการยุบ หรือ ปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ