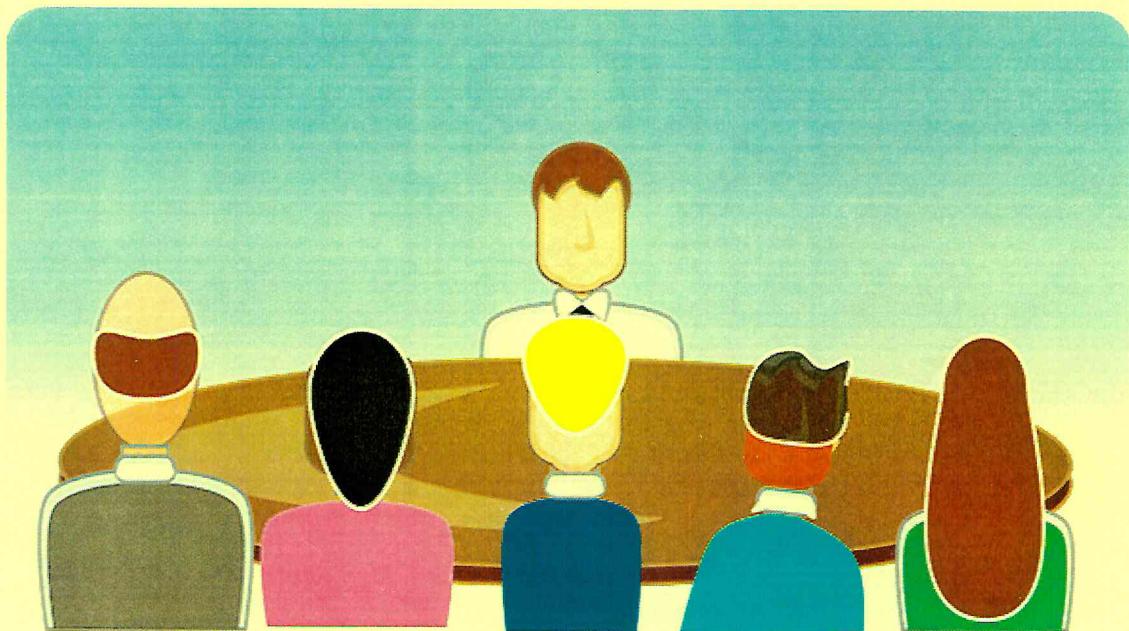




ແພນພື້ນນາບຸຄລາກ ເທິດບາລຸຕໍ່າບລົກ້ວປະຈຸກ

ປະຈຳປຶກປະມາດ ພ.ສ. ແຊ່ເຊ- ແຊ່ເບ



ອຳເກີດເສາໄໝ ຈັງຫວັດສະບູຮີ
ໂກຣສັບທົ່ງ /ໂກຣສາຣ ۰۳۶-۶۷۰-۷۰۷

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลหัวปลวก ฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) โดยได้จัดให้มีการ ประชุมสัมมนาผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมรวมข้อมูลจากทุกส่วนราชการของเทศบาลตำบล หัวปลวก ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจากกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลัง การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของ บุคลากรมาราตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของ ผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่าง เป็นรูปธรรม

คณะกรรมการผู้บริหารเทศบาลตำบลหัวปลวก หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนา บุคลากรนี้แล้วบุคลากรของเทศบาลตำบลหัวปลวกจะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพเป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่เทศบาลตำบลหัวปลวกได้ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ไว้ ณ ที่นี่

เทศบาลตำบลหัวปลวก

สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	๖
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา	๑๑
ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๑๓
ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๒๓
ส่วนที่ ๖ การติดตามและประเมินผล	๒๕

ภาคผนวก

- คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลหัวปลวก

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ภารกิจการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหาร จัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลลัพธ์ดีๆ”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอ แก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกากับบัน្តอกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

/ประกาศ คณะกรรมการ...

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี (ก.ท.จ. จังหวัดสระบุรี)

ตามคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๔๕ ในหมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ได้กำหนดให้เทศบาลตำบลหัวปลวก มีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านความรู้ที่นำไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริหาร
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๒๖๙ - ๒๗๕ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหัวปลวก และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหัวปลวก

๑.๔ การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาเทศบาลตำบลหัวปลวก ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none">๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง ชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดูกรวดเร็วทัน ต่อเหตุการณ์๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน๕. มีการพัฒนาศักยภาพและความรู้เพิ่มเติม	<ol style="list-style-type: none">๑. การปฏิบัติงานภายใต้ส่วนราชการและระหว่างภาค ส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อกูลซึ่งกัน และกัน๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน๓. เจ้าหน้าที่มีความตระหนักในหน้าที่และความ รับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนานิวัติ รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจ และขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและ เจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการ ปฏิบัติงาน๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก

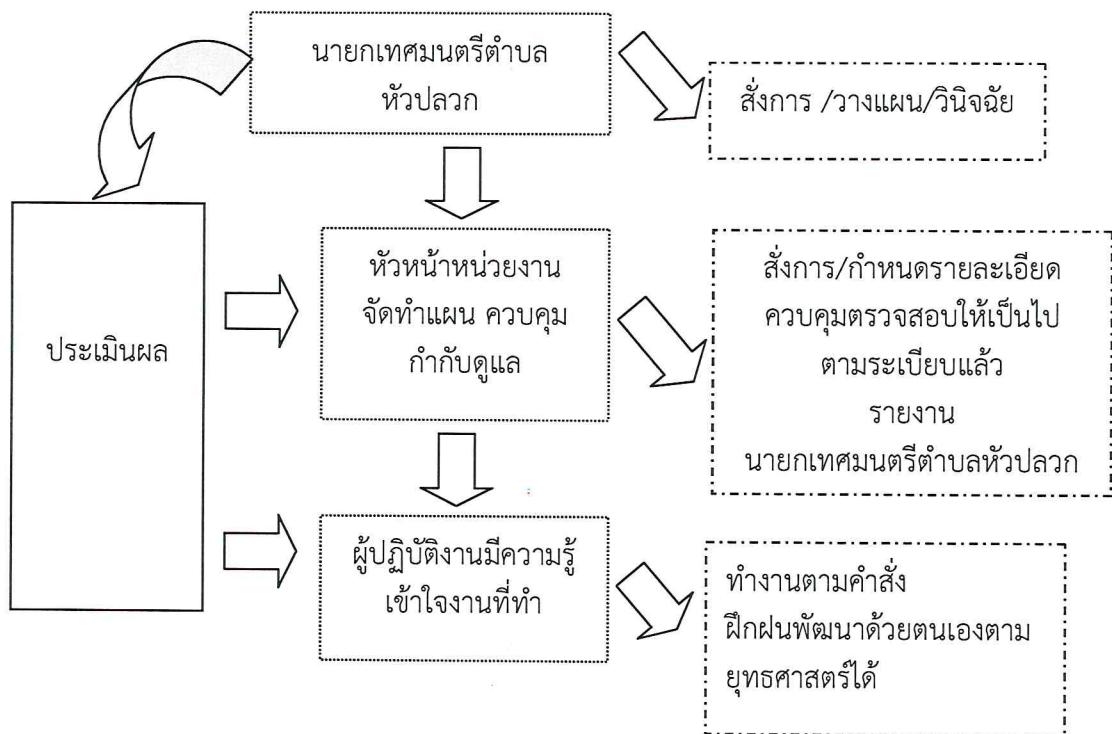
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม (Threats)
<ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนาเทศบาลดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่ประจำที่ว่าเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรีปริญญาโทเพิ่มขึ้น 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ระเบียบกฎหมายไม่อื้อต่อการปฏิบัติงาน ๒. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ ๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

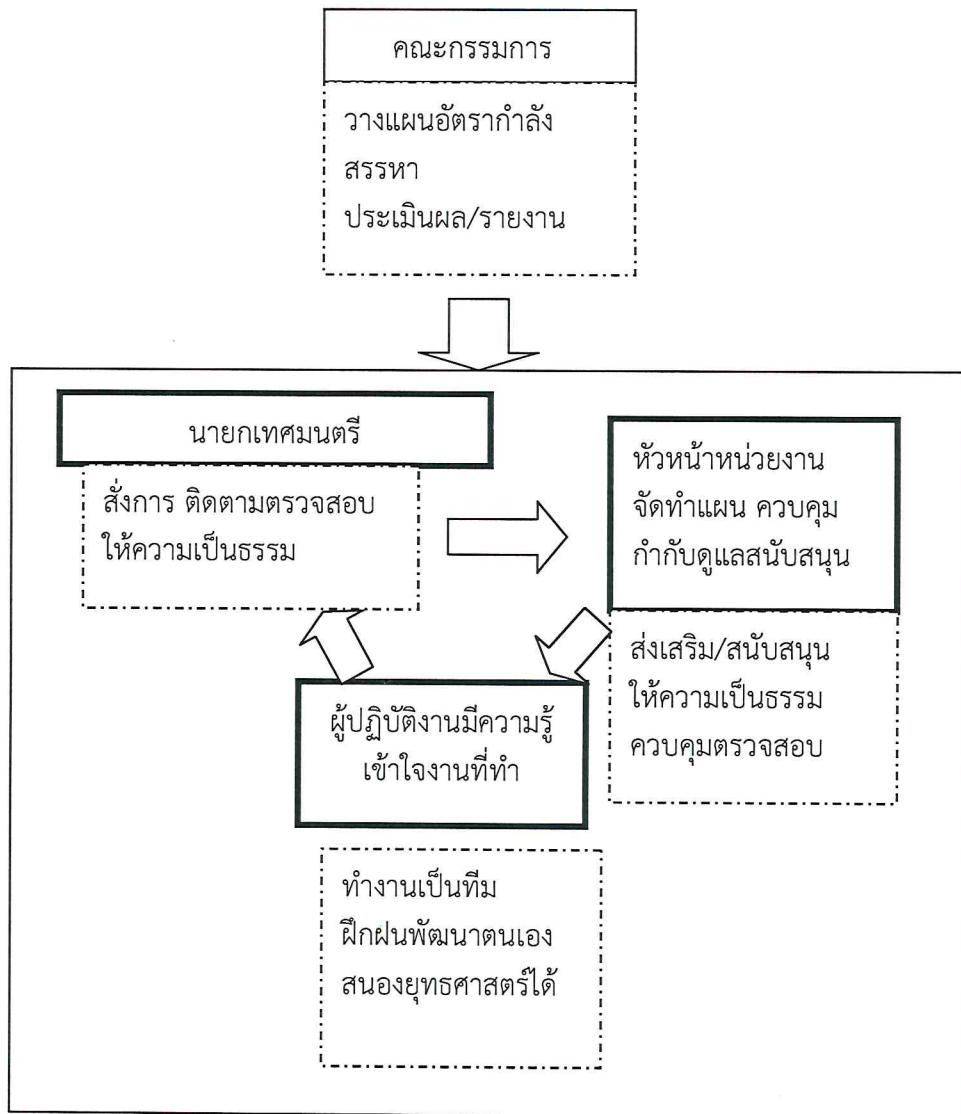
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่ ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว ๔. มีความรู้และลีรี่ดับปริญญาตรี ๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี ๖. มีระบบบริหารงานบุคคล 	<ol style="list-style-type: none"> ๑.ขาดความกระตือรือร้น ๒.มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๓.ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔.พื้นที่พัฒนาภาระ ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น นิติกร สาธารณสุข ๕.วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณสุขประเภทไม่มี/ไม่พอ ๖.สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติไม่ครบถ้วน
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม (Threats)
<ol style="list-style-type: none"> ๑.นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน ๒.กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ๓.อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทย ๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 	<ol style="list-style-type: none"> ๑.มีระบบอุปกรณ์และกลุ่มพรrocพวจากความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัย เป็นไปได้ยากมากกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง ๒.ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมการกิจของเทศบาล ๓.งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร

โครงสร้างปัจจุบัน



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ของเทศบาลตำบลหัวปลวก จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชน มีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพมีคณะกรรมการ หัวหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาหัวหัวหน้าทั้งการบริจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับ ตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหัวปลวกที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“ภายในปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ บุคลากรของเทศบาลตำบลหัวปลวก จะก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอธิรั权เต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ”

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับเทศบาลตำบลหัวปลวก
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของเทศบาลตำบลหัวปลวก
๓. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลหัวปลวก ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
 ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 ๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 ๓. ด้านการบริหาร
 ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 ๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหัวปลวก ประกอบด้วย

- ๑.๑ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร
- ๑.๒ การพัฒนาสมาชิกท้องถิ่น สภาเทศบาล
- ๑.๓ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานเทศบาล
- ๑.๔ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง
- ๑.๕ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ใน การส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหัวปลวกทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อ บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจกรรมบ้านเมืองที่ดี

หัวข้อ/ประเด็นสำคัญ	แผนงาน/ยุทธศาสตร์	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานสามารถ ทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการ พัฒนาภารกิจตามมาตรฐาน ของประเทศ	การพัฒนาศักยภาพ ๑. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพื่อรองรับ ผู้บอกรับจัดทำให้เกิดการเปลี่ยนผ่านรูปแบบการบริหาร และพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการ บริษัทหลักทรัพย์ ตั้งแต่ - ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิรูปธุรกิจ - การพัฒนาศักยภาพในการดำเนินการที่มีคุณภาพ - ความรู้และพัฒนาศักยภาพของงานในตำแหน่ง - ด้านการบริหาร - ด้านคุณธรรมจริยธรรม ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่อ ^๓ อย่างเต็มที่ โดยการให้ทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้พนักงานร่วมการढึกษา ^๔ ตลอดเวลา	ดำเนินการขอหนังสือร่วมกับ หน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ประชุมบimbi บิทก้าร / สัมมนา - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประเมินภารกิจ - การสอนภาษาฯ/ให้ คำปรึกษา และอื่น ๆ - สัมมนาส่งเสริมให้เข้า รับศึกษาและดำเนินรูปแบบ บริษัท และหลักสูตร ตามศักยภาพบิท	พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๕	ตาม เทศบัญญัติ ทต.หัวปลาก	
วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	การพัฒนาศักยภาพ ๑. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพื่อรองรับ ผู้บอกรับจัดทำให้เกิดการเปลี่ยนผ่านรูปแบบการบริหาร และพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการ บริษัทหลักทรัพย์ ตั้งแต่ - ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิรูปธุรกิจ - การพัฒนาศักยภาพในการดำเนินการที่มีคุณภาพ - ความรู้และพัฒนาศักยภาพของงานในตำแหน่ง - ด้านการบริหาร - ด้านคุณธรรมจริยธรรม ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่อ ^๓ อย่างเต็มที่ โดยการให้ทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้พนักงานร่วมการढึกษา ^๔ ตลอดเวลา	ดำเนินการขอหนังสือร่วมกับ หน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ประชุมบimbi บิทก้าร / สัมมนา - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประเมินภารกิจ - การสอนภาษาฯ/ให้ คำปรึกษา และอื่น ๆ - สัมมนาส่งเสริมให้เข้า รับศึกษาและดำเนินรูปแบบ บริษัท และหลักสูตร ตามศักยภาพบิท	ตาม เทศบัญญัติ ทต.หัวปลาก		

๓. สัมมนาให้พนักงานเหล่าศึกษาดูงานประจำ หน่วยงานจ้าง
สมาชิก ทต. ผู้บริหาร และบุคลากร ไม่มีโอกาสที่สนใจเข้าร่วม
งานตามโครงการต่างๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความ
คิดเห็น

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานและบุคลากร ภายนอกได้รับทราบ ภาระและหน้าที่ของตน	การพัฒนาตัวบุคคลอย่างต่อเนื่อง ดูแลธรรมด้วยความใส่ใจ พัฒนาศักยภาพให้กับบุคลากร พัฒนางานที่จ้าง 3. สำนักเรียนจริยธรรมเพื่อให้พนักงานและบุคลากร พนักงานเจ้าหน้าที่ มุ่งมั่นในการพัฒนาศักยภาพให้กับบุคลากร แยก เอาไว้ในส่วนของบุคลากร ดังนี้ ไม่ควรปรับผู้ใต้บังคับบัญชาให้อยู่ในส่วนของบุคลากร ๑. การจัดทำบันทึกประจำวันของบุคลากร ที่มีผลลัพธ์ทางการค้า ๒. การจัดทำบันทึกประจำวันของบุคลากร ที่มีผลลัพธ์ทางการค้า ๓. การตรวจสอบและประเมินผลความต้องการของบุคลากร โดยแบ่งเป็นรายบุคคล รายเดือน รายไตรมาส รายปี ๔. ฝึกอบรมนักวิชาการ ฝึกอบรมผู้บริหาร ฝึกอบรมหัวหน้ากลุ่มงาน ฝึกอบรมหัวหน้าบุคคลากร ฝึกอบรมหัวหน้าบุคคลากร บุคลากรของแต่ละส่วนราชการ ตามที่แต่ละส่วนราชการกำหนด ๕. การจัดอบรมและประเมินผลความต้องการของบุคลากร ที่มีผลลัพธ์ทางการค้า ประจำปี ประจำไตรมาส ประจำเดือน ประจำวัน ประจำวัน	ดำเนินการโดยเครือร่วมกับ หน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ประชุมทั่วไป - ฝึกอบรม - ประเมินคุณภาพ - ประเมินคุณภาพผู้ติดต่อ / สัมมนา - การสอนเฉพาะ/ให้คำปรึกษา - แนะนำตัวบุคคลที่มีความสามารถ ลงทุน	พ.ศ.๒๕๖๒ - ๒๕๖๓	๗๘๐,๗๖๔	๗๘๐,๗๖๔ ๗๗๗,๗๖๔

วัตถุประสงค์และปัจจัย เพื่อให้พัฒนาและสนับสนุน ทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนา ภายในระบบราชการ ๓ ปี	แผนงาน/โครงการ การพัฒนาสู่อาชญากรรม	วิธีการ และมาตรฐาน	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
เพื่อให้พัฒนาและสนับสนุน ทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนา ภายในระบบราชการ ๓ ปี	<p>๑. ส่งเสริมให้ผู้บริหารพัฒนาในสู่การติดตามฯ ลดลงของอาชญากรรม ที่เกิดจากภาระหนักให้เป็นปัจจุบันฯ ทางการเมือง</p> <p>๒. ให้มีการนำความพิเศษของประเทศไทยไปสู่ โลกโดยทั่วโลก ๓ ปี</p> <p>๓. ส่งเสริมให้ผู้บริหารพัฒนาในสู่การติดตามฯ ลดลงของอาชญากรรม ที่เกิดจากภาระหนักให้เป็นปัจจุบันฯ ทางการเมือง</p>	<p>ดำเนินการโดยนักวิเคราะห์! หน่วยงานที่ได้รับการติดตามฯ - ฝ่ายนิติหน้า - ประจำตัว - ประจำตัวผู้บังคับบัญชา / ส่วนหน้า - การตรวจสอบ/ให้ คำปรึกษา และดูแล - ปรับปรุงมาตรฐานที่ และสถานที่บริการประจำชาติ</p>	<p>พ.ศ.๒๕๖๒ - ๒๕๖๕</p>	<p>ตาม เวลา ที่กำหนด</p>

มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ที่ไว้ไป ดังนี้
 - ๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ
 - ๑.๒ มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
 - ๑.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
 - ๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม
๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ
๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่างๆ เป็นเจ้าภาพการpubประสังสรรค์ เป็นต้น

มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำการที่ไม่ร้ายแรงได้ในขั้นว่ากล่าวตักเตือนแล้วเสนอให้ปลัดเทศบาลตຳบລหัวปลวก และนายกเทศมนตรีตຳบລหัวปลวกทราบ
๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แต่ละระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำการที่มีภัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎหมาย คือ
 - ๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ
 - ๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด
 - ๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือเทศบาลตຳบລ
 - ๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

ส่วนที่ ๓

หลักสูตรการพัฒนา

๓.๑ หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

เทศบาลตำบลหัวปลวก กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

- ๑.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐
- ๑.๒ พระราชบัญญัติเทศบาลัญญัติ พ.ศ. ๒๕๙๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่๓) พ.ศ. ๒๕๔๒
- ๑.๓ พระราชบัญญัติกำหนดแผนกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ๑.๔ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไข
- ๑.๕ พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙
- ๑.๖ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
- ๑.๗ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางการปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙
- ๑.๘ กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ๑.๙ ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และการบริหารการแผ่นดิน

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

- ๒.๑ พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ. ๒๕๑๐
- ๒.๒ พระราชบัญญัติที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. ๒๕๖๒
- ๒.๓ พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๒๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน
- ๒.๔ พระราชบัญญัติชุดดินและดิน พ.ศ. ๒๕๓๙
- ๒.๕ ระเบียบกฎหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลหัวปลวก ตามหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง เช่น ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๑. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
๒. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
๖. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี
๗. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาโท

๘. การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม
๙. พัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ
๑๐. เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่
๑๑. มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร
๑๒. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
 - ๑๒.๑ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
 - ๑๒.๒ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๑๓. จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

หมายเหตุ ๑. หลักสูตรต่างๆ ให้รวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น และมีเนื้อหา สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น

๒. หลักสูตรในแต่ละด้านสามารถจัดรวมไว้ในโครงการพัฒนาพนักงานเทศบาลโครงการเดียวกันได้

๔ ประเด็นที่ต้องพัฒนา

- ๔.๑ ควรให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานพร้อมเน้นกระบวนการสารสนเทศมาใช้งาน
- ๔.๒ ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างข้าราชการให้เป็นมืออาชีพ
- ๔.๓ บริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ
- ๔.๔ พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน
- ๔.๕ พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ
- ๔.๖ วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม
- ๔.๗ พัฒนาการกระจายอำนาจ
- ๔.๘ พัฒนาระบบทอบเทنและเร่งจูงใจ

ส่วนที่ ๔

วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และบุคลากร ของเทศบาลตำบลหัวปลวก กำหนดวิธีการพัฒนา ตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีดังนี้

๑. วิธีการดำเนินการ

๑.๑ การปฐมนิเทศ

๑.๒ การฝึกอบรม

๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน

๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนารวมถึงการประชุมประจำเดือนของเทศบาล ในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน

๑.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษา

๑.๖ การมอบหมายงาน

๑.๗ การให้การศึกษา

๒. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และบุคลากรของเทศบาลตำบลหัวปลวก นอกจากมีวิธีการดำเนินการตาม ข้อ ๑ แล้วแนวทางในการดำเนินการได้ กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

๒.๑ เทศบาลดำเนินการเอง

๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยที่ร่วมกับ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดยเทศบาลตำบลหัวปลวกจัดส่งพนักงานเทศบาลเข้ารับ การอบรม

๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนา พนักงานเทศบาล ตำบลหัวปลวก เป็นผู้ดำเนินการ

๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

๓.๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

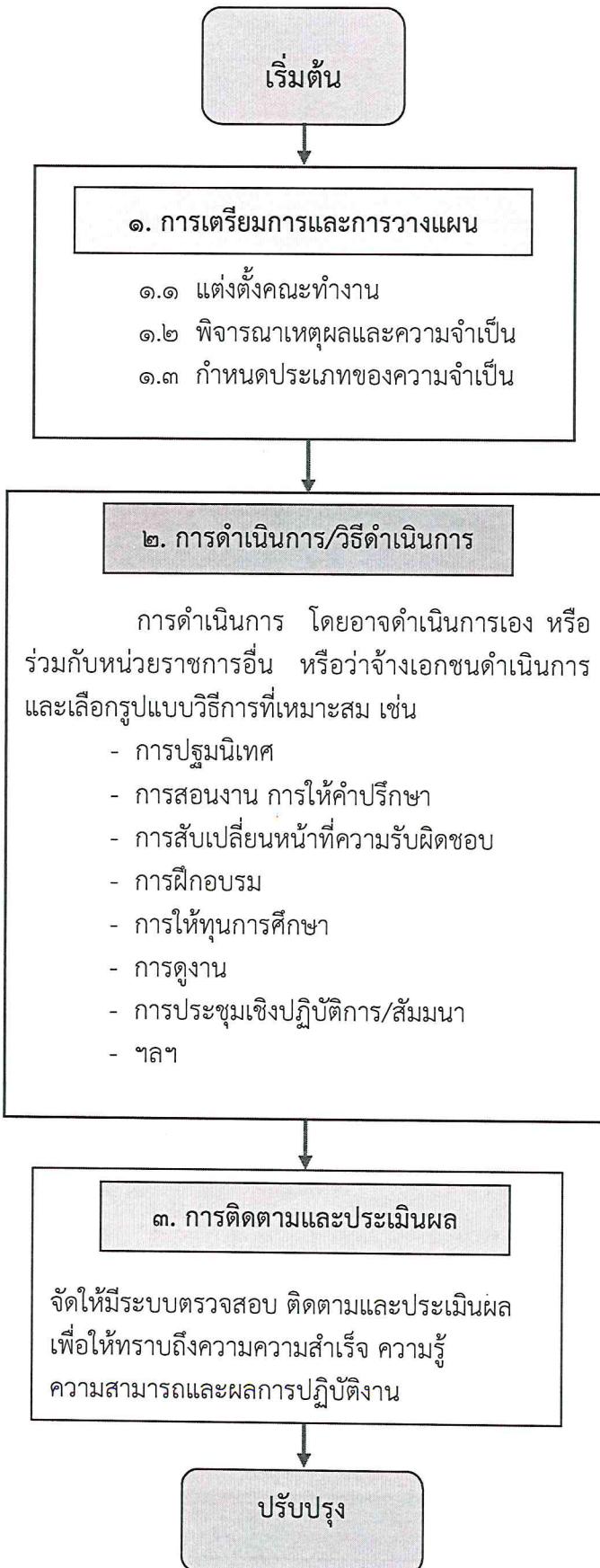
๓.๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

๓.๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

๔. โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลหัวปลวก จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุม ตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานใน การปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของ งานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการต่าง ๆ ในส่วนที่ ๕

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



วิธีการพัฒนา

แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

ลำดับ ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปัจจุบันรวมทั้งสิ้น		ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานบุคคล หรือผู้อื่น หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของปลัด/รองปลัด ให้มีทักษะ ความรู้ และความรับผิดชอบในการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานและส่วนใหญ่ทักษะ ความรู้ และความรับผิดชอบในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ปลัด/รองปลัดได้รับการฝึกอบรม ๓ คน/ปี	๗	๗	ผล.กอน/หัวหน้าฝ่าย แต่ละส่วนฯ ได้รับการฝึกอบรม ๑ คน/ปี
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานและส่วนใหญ่ทักษะ ความรู้ และความรับผิดชอบในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผล.กอน/หัวหน้าฝ่าย แต่ละส่วนฯ ได้รับการฝึกอบรม ๑ คน/ปี	๗	๗	/
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานและส่วนใหญ่ทักษะ ความรู้ และความรับผิดชอบในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผล.กอน/หัวหน้าฝ่าย แต่ละส่วนฯ ได้รับการฝึกอบรม ๑ คน/ปี	๗	๗	/
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานและส่วนใหญ่ทักษะ ความรู้ และความรับผิดชอบในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผล.กอน/หัวหน้าฝ่าย แต่ละส่วนฯ ได้รับการฝึกอบรม ๑ คน/ปี	๗	๗	/
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานและส่วนใหญ่ทักษะ ความรู้ และความรับผิดชอบในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผล.กอน/หัวหน้าฝ่าย แต่ละส่วนฯ ได้รับการฝึกอบรม ๑ คน/ปี	๗	๗	/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ		ปัจจัยภายนอกที่พัฒนา		ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
			ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๗ (จำนวนคน)	มาตรฐานการ ค่าไม่น่า เบื่อ	มาตรฐานการ ค่าไม่น่า เบื่อ
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน การศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบทรัพยากรบัณฑุภาพของหัวหน้า ส่วนงานและส่วนใหญ่ทักษะ ความรู้ และความเชี่ยวชาญในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมาโดยร่องรอย	ผล.กงจ/หัวหน้าฝ่าย แต่ละส่วนฯ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๗	๗	๗	/	/
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์ นโยบายและแผนร่วมกับลูกสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบทรัพยากรบัณฑุภาพของหัวหน้า ส่วนงานและส่วนใหญ่ทักษะ ความรู้ และความเชี่ยวชาญในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมาโดยร่องรอย	พัฒนาแนวทางปฏิบัติ “ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี”	๗	๗	๗	/	/
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์ นโยบายและแผนร่วมกับลูกสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบทรัพยากรบัณฑุภาพของหัวหน้า ส่วนงานและส่วนใหญ่ทักษะ ความรู้ และความเชี่ยวชาญในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมาโดยร่องรอย	พัฒนาแนวทางปฏิบัติ “ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี”	๗	๗	๗	/	/
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์ นโยบายและแผนร่วมกับลูกสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้มแข็งใน ส่วนงานและส่วนใหญ่ทักษะ ความรู้ และความเชี่ยวชาญในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมาโดยร่องรอย	พัฒนาแนวทางปฏิบัติ “ได้รับการ ฝึกอบรม ๓ ครั้ง/ปี”	๗	๗	๗	/	/
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากร บุคคลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับต่างๆ จะต้องนำไปใช้สามารถนำไปปรับตั้งแต่ต้นจนถึง เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้มแข็งใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับต่างๆ จะต้องนำไปใช้สามารถนำไปปรับตั้งแต่ต้นจนถึง	พัฒนาแนวทางปฏิบัติ “ได้รับการ ฝึกอบรม ๓ ครั้ง/ปี”	๗	๗	๗	/	/

ที่	โครงการ/ห้องสูตรการพัฒนา	วัดปุ่มประเมิน	การดำเนินการ	ปัจจัยประเมินที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	
๙๙	หลักสูตรฝ่ายกับเจ้าหน้าที่การเกษตร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	พัฒนางานเทศบาล โครงการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๖	๖	๖	ทดสอบ ดำเนินการ องค์
๑๐	หลักสูตรฝ่ายกับเจ้าหน้าที่งานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	พัฒนางานเทศบาล โครงการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๖	๖	๖	/
๑๑	หลักสูตรฝ่ายกับเจ้าหน้าที่งานการเงิน และบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	พัฒนางานเทศบาล โครงการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	-	๖	๖	/
๑๒	หลักสูตรฝ่ายกับเจ้าหน้าที่/ เจ้าพนักงานพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	พัฒนางานเทศบาล โครงการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๖	๖	๖	/
๑๓	หลักสูตรฝ่ายกับเจ้าหน้าที่/ พนักงานดูแลสุขาภิบาลและสุขาภิบาล อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	พัฒนางานเทศบาล โครงการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	-	๖	๖	/
๑๔	หลักสูตรฝ่ายกับเจ้าหน้าที่/เจ้า พนักงานดูแลสุขาภิบาลและสุขาภิบาล อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	พัฒนางานเทศบาล โครงการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๖	๖	๖	/

ที่	โครงการ/หน่วยงานที่รับผิดชอบ	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปัจจุบันมาเพื่อจัดการ			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา		
				ปี ๒๕๖๑/๒ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๒/๓ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๓/๔ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการ เบื้องต้น	ดำเนินการ เบื้องต้น	สังคมอุบัติ หน่วยงานอื่น
๑๕	หลักสูตรภาษาไทยกับครุภัณฑ์และเครื่องเรือ	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและระดับแม่ข่ายสำหรับภัยธรรมชาติ	พัฒนาภาษาเทศบาลฯ ได้รับการฝึกอบรม ๑ คน/ปี	๗	๗	๗	/	/	/
๑๖	หลักสูตรภาษาไทยกับผู้ดูแลเด็ก หัวขอหลักสูตรสอนทักษะช่าง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและระดับแม่ข่ายสำหรับภัยธรรมชาติงานน้ำได้ดั้งเดิม	พัฒนาภาษาเทศบาลฯ ได้รับการฝึกอบรม ๑ คน/ปี	๗	๗	๗	/	/	/
๑๗	หลักสูตรภาษาไทยกับพนักงานจ้างแม่ตัวแม่หนูชุมชนที่อยู่อาศัย	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและระดับแม่ข่ายสำหรับภัยธรรมชาติงานน้ำได้ดั้งเดิม	พัฒนาภาษาเทศบาลฯ ได้รับการฝึกอบรม ๑ คน/ปี	๗	๗	๗	/	/	/
๑๘	การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม	เพื่อสร้างเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานผู้ดูแลเด็ก จิตวิญญาณของพนักงานผู้ดูแลเด็ก ให้มีความเข้มแข็ง	พัฒนาภาษาเทศบาลฯ ได้รับการฝึกอบรม ๑ คน/ปี	๗๖	๗๖	๗๖	๗๖	๗๖	/

ଶ୍ରୀମତୀ ପାତ୍ନୀଙ୍କ ମହିଳା ପରିଷଦ୍ ପାଇଁ ଅଧିକାରୀ

ପ୍ରମାଣିତ କାନ୍ତିକାଳୀନ ଶାସନ ଅଧିକାରୀଙ୍କ ପଦବିରେ

ଦିଲ୍ଲିଆରୁ କାନ୍ତିରୁ ପାଇଁ ଏହାରୁ କାମ କରିବାକୁ ଆପଣଙ୍କ ଜାଗରୂକତାରେ ଅନୁଭବ ହେଲା

ส่วนที่ ๕

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการพัฒนา พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)	ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับปลัด/รองปลัด หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๘๙,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเกษตรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๔,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๔,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๔,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)	ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๔ – ๒๕๖๖	
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับช่างโยธา/นายช่างโยธาหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๔,๐๐๐	เทศบาลญี่ปุ่นติงบประมาณ
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับครุภัณฑ์แลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	เทศบาลญี่ปุ่นติงบประมาณ
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	เทศบาลญี่ปุ่นติงบประมาณ
๑๘	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาตรี	-	-
๑๙	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาโท	-	-
๒๐	การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม	๑๐,๐๐๐	เทศบาลญี่ปุ่นติงบประมาณ
๒๑	พัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้ เป็นไปตามนโยบายรัฐบาล ยุค ๔.๐	-	-
๒๒	จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	๔๐,๐๐๐	เทศบาลญี่ปุ่นติงบประมาณ
รวม		๖๓๐,๐๐๐	

ส่วนที่ ๖

การติดตามและประเมินผล

๑. องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหัวปลวก ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
๔. ผอ.กองช่าง	กรรมการ
๕. ผอ.กองคลัง	กรรมการ
๖. ผอ.กองการศึกษา	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการ/เลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของของเทศบาล ตำบลหัวปลวก กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งแล้วเสร็จการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลหัวปลวกทราบ

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหัวปลวก สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดสระบุรี ตลอดจนแนวโน้มนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้ การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับแนวโน้มนโยบายถ่ายโอนงานสูงท่องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลตำบลหัวปลวก
ที่ ๑๐๔ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๕๙ – ข้อ ๒๘๕ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนยัตรากำลัง ๓ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลหัวปลวก ดังนี้

- | | |
|----------------------------|-----------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลหัวปลวก | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัดฯ | เป็นกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นกรรมการ/เลขานุการ |

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๔ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสมารถ แก้วมณี)
นายกเทศมนตรีตำบลหัวปลวก