

๕ (1.339)



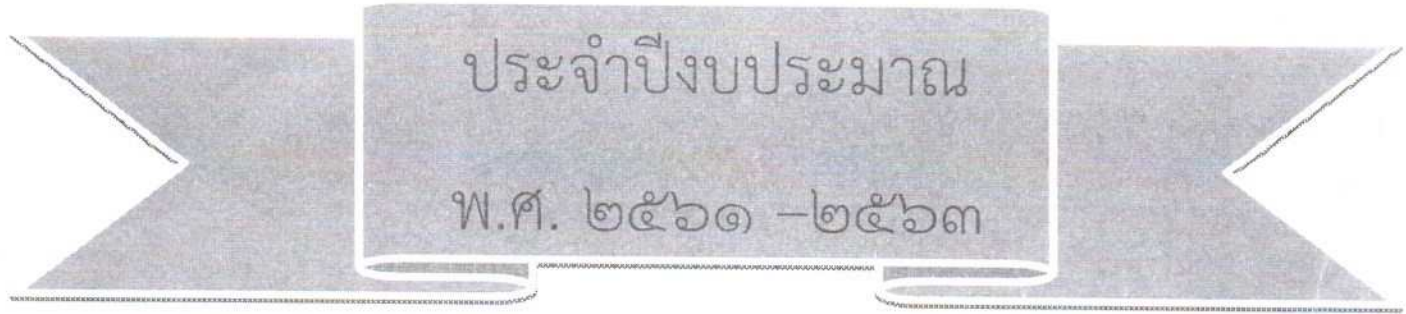
แผนพัฒนาบุคลากร

ของ

เทศบาลตำบลทุ่งข้าว

พวง

อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่



ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

## คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรระยะ ๓ ปี ( พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวงฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง ๓ปี ( พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) โดยได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลจากทุกส่วนราชการของ เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวงซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจากกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลังการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร มาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

คณะผู้บริหารเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรนี้แล้ว บุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวงได้ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ( พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ไว้ ณ ที่นี้

สำนักงานเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง

## 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

- คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง

## ส่วนที่ ๑

### หลักการและเหตุผล

\*\*\*\*\*

#### ๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

##### ๑.๑ ภาวะการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

##### ๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

### ๑.๓ ประกาศ ก.ท.จ. เชียงใหม่

ตาม คณะกรรมการพนักงานเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ในหมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ได้กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

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

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ๒๖๙-๒๗๕ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของสำนักงานเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างของสำนักงานเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง

### ๑.๔ การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร ( Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

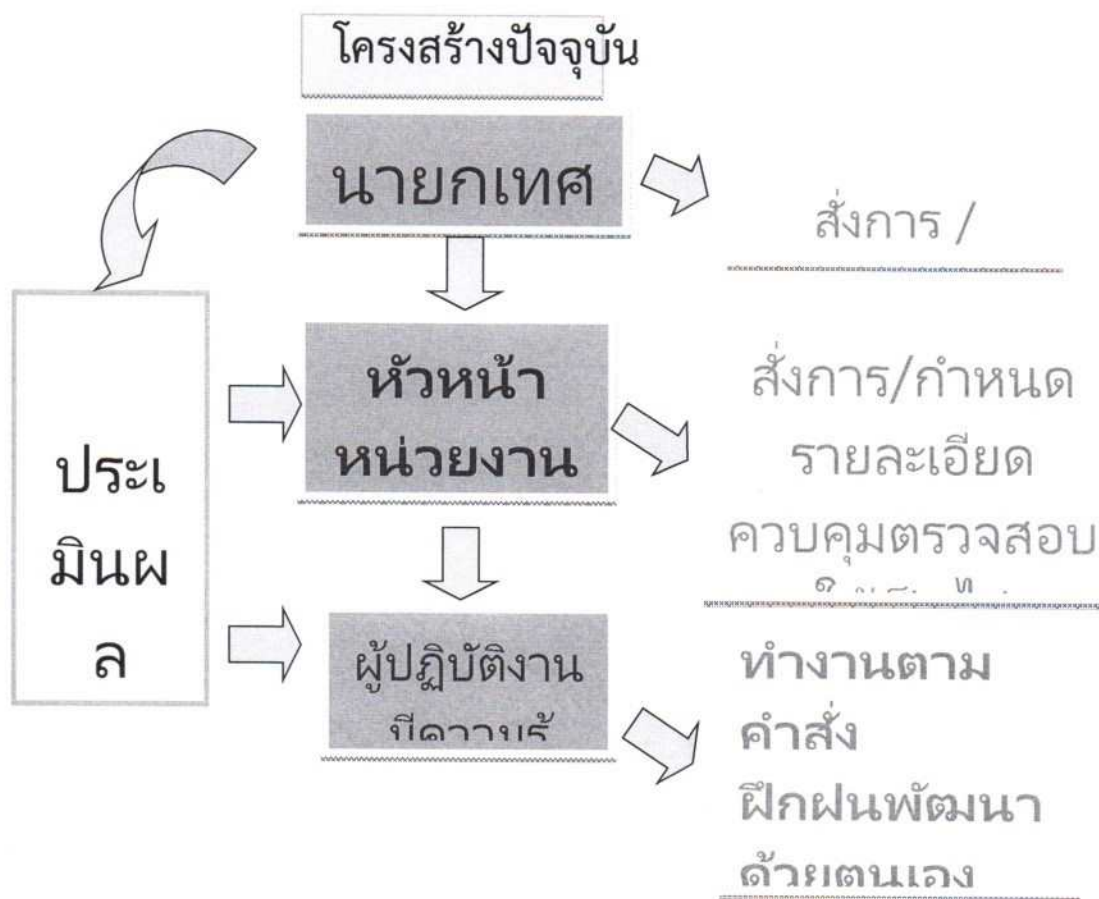
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์	๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน
๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ	๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย
๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน	๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน
๕. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก

โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนา เทศบาลดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี	๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๒. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

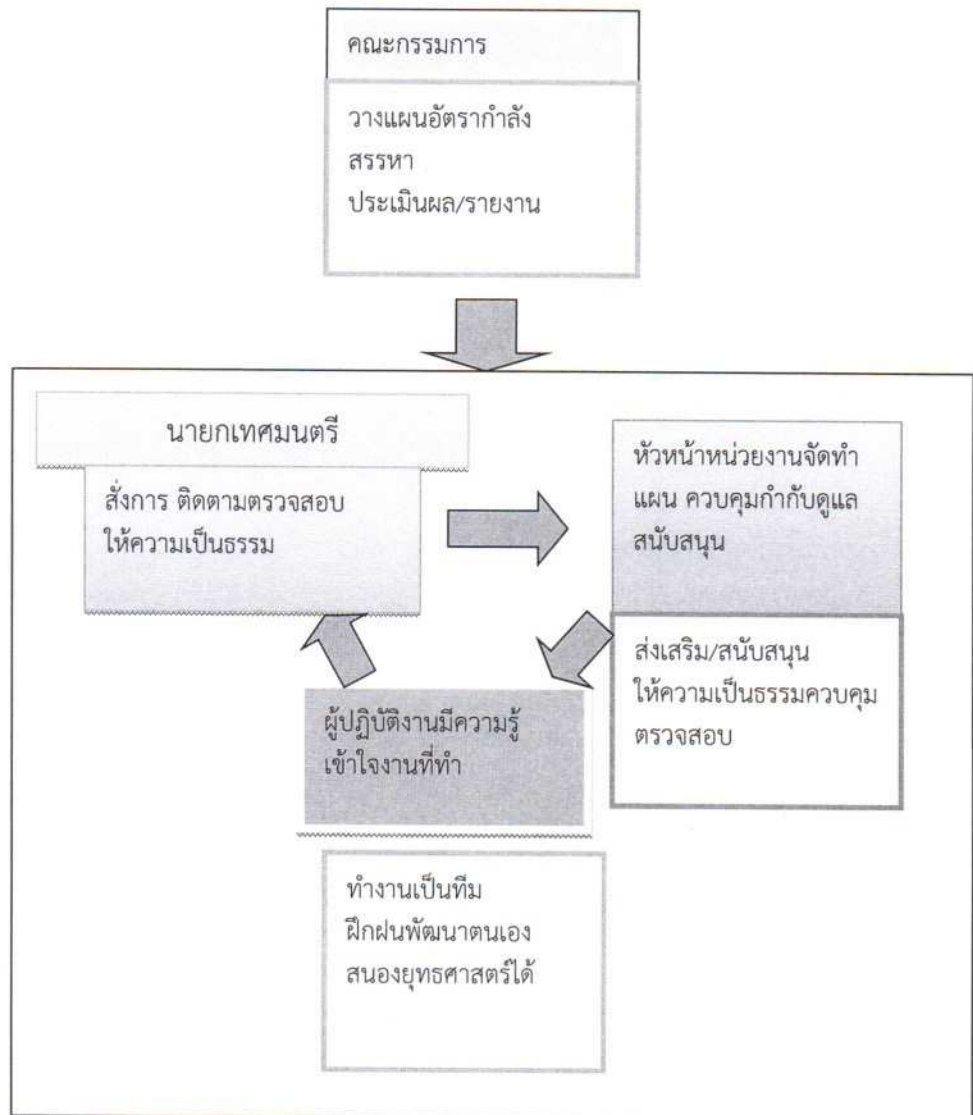
### การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่ ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว ๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี ๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี ๖. มีระบบบริหารงานบุคคล ๗. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรีปริญญาโทเพิ่มขึ้น	๑.ขาดความกระตือรือร้น ๒.มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๓.ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔.พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น นักวิชาการเกษตร ๕.วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ ๖.สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน ๗.บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน ๒. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานเทศบาลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ๓. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑.มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง ๒.ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของเทศบาลตำบล ๓.งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ

## การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ของสำนักงานเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวงที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



### วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“ภายในปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓ บุคลากรของสำนักงานเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอึดยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่”



## ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

\*\*\*\*\*

### ๒.๑ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง
๓. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวงปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
  ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
  ๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
  ๓. ด้านการบริหาร
  ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
  ๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

### ๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

#### ๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง ประกอบด้วย

- ๑.๑ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานเทศบาล
- ๑.๒ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง
- ๑.๓ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

#### ๒.เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวงทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อ บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการมบ้านเมืองที่ดี

### ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนา

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ / มาตรการ	ตัวชี้วัด
๑.๑ ยกย่องข้าราชการ / ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม	๑. กำหนดเกณฑ์และประกาศเกียรติคุณแก่ข้าราชการที่ทำงานตามหลักธรรมาภิบาล และสร้างเป็นผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม ๒. จัดการความรู้และกรณีศึกษา (Knowledge Management) จากผู้นำเหล่านี้ ทั้งงานที่ผ่านมาและโครงการที่กำลังดำเนินการ เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ข้าราชการอื่นๆ	<ul style="list-style-type: none"> <li>ระดับความสำเร็จของกิจกรรม สร้างผู้นำรุ่นใหม่</li> <li>จำนวนครั้งของการฝึกอบรมผู้นำรุ่นใหม่</li> <li>จำนวนองค์ความรู้ที่ได้จากผู้นำ และมีกรเผยแพร่ต่อสาธารณะ</li> <li>ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้าใจหลักคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ผ่านการตอบแบบสำรวจ</li> </ul>
๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity)	๑. กำหนดมาตรการและมาตรฐานองค์กรสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรีเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒. ค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล จาก ส่วนราชการต่างๆ เพื่อประมวลเป็นตัวอย่างและเผยแพร่ให้ส่วนราชการอื่น ๆ นำไปศึกษาและประยุกต์ใช้ต่อไป	<ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานองค์กรสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี</li> <li>จำนวนองค์กรที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานในแต่ละปี</li> </ul>
๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น	๑. กำหนดมาตรฐานและแนวทางการทำงานของนักการเมืองท้องถิ่น (เช่น อะไรควรรู้ อะไรไม่ควรทำ ฯลฯ) แล้วเผยแพร่ให้ประชาชนรับทราบ	<ul style="list-style-type: none"> <li>ระดับความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมและข้อบังคับจรรยาแก่นักการเมืองท้องถิ่น</li> </ul>

\* หมายเหตุ : องค์กรสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี หมายถึง สถานที่ที่มีบุคคลมาอยู่ร่วมกันมีปฏิสัมพันธ์กันด้วยความเอื้ออาทร มีความเคารพในความ เป็นปัจเจกชนของสมาชิกทุกคนเอาใจใส่ ดูแลซึ่งกันและกัน ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยความภาคภูมิใจ รับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจของตนเอง รวมทั้งให้ความสำคัญต่อสิ่งที่ประชาชนให้ความสนใจ ต้องการ และคาดหวังจากองค์กรและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ / มาตรการ	ตัวชี้วัด
๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจพระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท	๑. การพัฒนาข้าราชการให้มีคุณธรรม จริยธรรม โดยการเรียนรู้จากพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท ที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการ รวมถึง การพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมที่ประยุกต์ความเข้าใจดังกล่าว ๒. การพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ตามรอย พระยุคลบาท และหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียง ให้เป็นหลักสูตรสำหรับการอบรมข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นทุกระดับ	<ul style="list-style-type: none"> <li>จำนวนข้าราชการที่ได้รับการพัฒนา</li> <li>ระดับความสำเร็จของกิจกรรมหลังการเรียนรู้ เช่น โครงการทำความดีถวายพ่อ กิจกรรมน้อมเกล้าฯ ถวายในหลวง ร่วมกับมูลนิธิ ประเทศไทยใสสะอาด ฯลฯ</li> <li>จำนวนข้าราชการที่ได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตร</li> <li>จำนวนโครงการหรือเครือข่ายที่เกิดขึ้นจากผลของการเรียนรู้ ตามรอยพระยุคลบาท</li> </ul>
๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ	๑. กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในทุกระดับ (Training Roadmap) เพื่อให้ทำงานได้ตามหน้าที่รับผิดชอบและมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยไม่เน้นการพัฒนาในรูปแบบการฝึกอบรมอย่างเดียว แต่เน้นการทำระบบการมอบหมายงาน การสอนงาน (Coaching) ฯลฯ ๒. ส่งเสริมการฝึกอบรมด้านจริยธรรมอย่างเข้มข้นเป็นการพัฒนาภาคบังคับ โดยเฉพาะเรื่อง <ul style="list-style-type: none"> <li>กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน</li> <li>ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องพฤติกรรม แสดงให้เห็นถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม สามารถตัดสินใจกระทำ หรือไม่กระทำ บางสิ่งบางอย่าง ได้อย่างเหมาะสม</li> <li>การบริหารความขัดแย้งและยึดมั่นอุดมการณ์</li> <li>การสร้างความพึงพอใจให้ประชาชน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น</li> <li>ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลที่สอดคล้องกับ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา</li> <li>จำนวนข้าราชการที่ได้รับการพัฒนา</li> <li>ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้าใจและประยุกต์หลักคุณธรรม จริยธรรมธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ</li> </ul>
	๓. พัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่ระบบในตำแหน่งผู้บริหาร ทั้งนี้ การพัฒนาข้าราชการรุ่นใหม่ดังกล่าวมุ่งสร้างคนเก่ง พัฒนาคนดีที่มีคุณธรรม และจริยธรรมป้อนสู่ระบบราชการยุคใหม่	<ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละของผู้บริหารรุ่นใหม่ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มสูงขึ้น</li> <li>ระดับความสำเร็จของการวางแผนทางเดินสายอาชีพ และพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่</li> </ul>
๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สํารวจให้คำปรึกษา แนะนำและข้อมูลข่าวสารด้านธรรมาภิบาล	๑. พัฒนาระบบการให้คำปรึกษา แนะนำด้านคุณธรรม จริยธรรม แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นทั้งระบบ ตั้งแต่การพัฒนา แนะนำด้านจริยธรรม (Ethics Counselor) รวมทั้งเปิดให้บริการสายด่วนจริยธรรม (Ethics Hotline) เพื่อให้คำปรึกษา รับความคิดเห็น และตอบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม การจัดซื้อจัดจ้าง และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> <li>ระดับความสำเร็จของการเปิดให้บริการสายด่วนจริยธรรม ได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้อง กับความต้องการ</li> </ul>

	๒. ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้ และวิธีการปฏิบัติอันเป็นเลิศ (Best Practices) ในด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล ซึ่งจะให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none"> <li>• จำนวนความรู้ หรือ Best Practiceที่เกี่ยวข้อง</li> <li>• จำนวนเอกสารเผยแพร่ และความครอบคลุมของเอกสารดังกล่าวกับกลุ่มเป้าหมาย</li> </ul>
กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ / มาตรการ	ตัวชี้วัด
	๓. ศึกษา วิจัย และพัฒนากฎหมาย เช่น กฎหมายคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลที่เป็นจริง และมีประโยชน์ต่อทางราชการ (Whistleblower) ให้ปลอดภัย / ปราศจากการข่มขู่ หรือกลั่นแกล้งของผู้มีอำนาจหรือผู้มีอิทธิพลหรือกฎระเบียบที่ป้องกันมิให้ข้าราชการในหน่วยงานใช้อำนาจของรัฐเอื้อประโยชน์แก่ส่วนตน และพวกพ้อง หรือการจัดตั้งคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) หรือการปรับปรุงโครงสร้างกลุ่มงานส่งเสริมจริยธรรม หรือเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน (Corporate Social Responsibility : CSR) เป็นต้น	<ul style="list-style-type: none"> <li>• จำนวนผลการวิจัยที่มีข้อเสนอแนะ ในการพัฒนากฎหมาย</li> <li>• จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายที่เกิด จากผลการวิจัย</li> </ul>
	๔. ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อโทรทัศน์ และวิทยุภายใต้โครงการ “คุณธรรม จริยธรรมนำท้องถิ่น” พร้อมจัดกิจกรรมรณรงค์เพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการทางการเมืองและส่วนท้องถิ่นตระหนักและรับรู้ถึงการปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อนำไปสู่การเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล	<ul style="list-style-type: none"> <li>• จำนวนครั้ง / ช่องทางของ การสื่อสารประชาสัมพันธ์</li> <li>• ร้อยละความครอบคลุมและการรับรู้ของกลุ่มเป้าหมาย(ทั้งประชาชน ข้าราชการการเมือง และข้าราชการส่วนท้องถิ่น)</li> </ul>
กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ / มาตรการ	ตัวชี้วัด
๒.๔ พัฒนาและ ปฐมนิเทศข้าราชการ อย่างเข้มข้น	๑. พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการ โดยเฉพาะเรื่อง <ul style="list-style-type: none"> <li>• ปลูกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นที่ดี</li> <li>• ระบบราชการ และการบริหารภาครัฐ แนวใหม่</li> <li>• ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ</li> <li>• เสริมสร้างสมรรถนะหลักและทักษะ ที่จำเป็น</li> </ul> ๒. พัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ทางไกล ผ่าน e-learning หรือหนังสือที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ระดับความสำเร็จของการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการส่วนท้องถิ่น</li> <li>• จำนวนข้าราชการที่ได้รับ การพัฒนาและปฐมนิเทศ</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• ระดับความสำเร็จของการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ทางไกล</li> <li>• จำนวนข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาจากหลักสูตรเรียนรู้ทางไกล</li> </ul>
๒.๕ กำหนดหลักสูตร ฝึกอบรมและโครงการ พัฒนาเพื่อรองรับ ประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐานสากล	๑. กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐานสากล ๒. ส่งเสริมการพัฒนาและดูงานอย่างเข้มข้นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐานสากล	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ระดับความสำเร็จของการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐานสากล</li> <li>• จำนวนข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาและดูงานในต่างประเทศ</li> </ul>

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ / มาตรการ	ตัวชี้วัด
๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล	๑. การนำเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม มากำหนดไว้ในกระบวนการของการแต่งตั้ง หรือเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารในทุกระดับของหน่วยงานโดยให้เป็องค์ประกอบที่สำคัญ และมีเครื่องมือที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม	<ul style="list-style-type: none"> <li>ระดับความสำเร็จของการพัฒนาเครื่องมือประเมินเรื่องคุณธรรมจริยธรรมประกอบการแต่งตั้ง</li> <li>ระดับความสำเร็จของการกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในการ แต่งตั้งและบรรจุตามผลการประเมิน</li> </ul>
	๒. ปรับแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนของการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย	<ul style="list-style-type: none"> <li>ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ และแนวทางในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย</li> </ul>
๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ	๑. จัดทำและผลักดันให้มีการปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นที่มีการผลักดันจรรยาบรรณ</li> <li>ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายงานการใช้หลักจรรยาบรรณ ในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน</li> </ul>
	๒. กำหนดให้มีการบังคับใช้และทบทวนข้อบังคับจรรยาและวินัยข้าราชการอย่างชัดเจน	<ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละที่ลดลงของผู้ฝ่าฝืน</li> <li>ร้อยละขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการกำหนดแนวทางปฏิบัติและทบทวนโทษ</li> </ul>
๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	๑. จัดทำและผลักดันให้มีการเอื้อประโยชน์ให้แก่บุตร / ครอบครัวข้าราชการส่วนท้องถิ่น ที่เสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่	<ul style="list-style-type: none"> <li>ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลประโยชน์ ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น</li> </ul>

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรมจริยธรรม และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ / มาตรการ	ตัวชี้วัด
๔.๑ เปิดโอกาสให้ข้าราชการ เข้าไปมีส่วนร่วม ในการกำหนดนโยบาย และกฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง	๑. กำหนดแนวทางและประเด็นที่สามารถ เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วม ในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เช่น การประเมินผลแบบ ๓๖๐ องศา หรือ การเลือกคณะทำงานเพื่อกำหนดนโยบาย ฯลฯ	<ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละความสำเร็จของการกำหนดแนวทางเพื่อเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วม ในการบริหาร</li> </ul>
	๒. ปรับปรุงระบบวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ ของข้าราชการ รวมถึงระบบการรับฟัง ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของหน่วยงาน (Whistleblower)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระบบ</li> <li>ระดับการทุจริตของหน่วยงาน /องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นลดลงจากปีที่ผ่านมา</li> </ul>
	๓. ปรับปรุงระบบและแนวทางการตรวจสอบ (Audit) ให้ข้าราชการ ทั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และในส่วนภูมิภาค เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none"> <li>ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระบบและแนวทางในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตรวจสอบของข้าราชการ ทั้งในส่วนท้องถิ่น และในส่วนภูมิภาค</li> </ul>
๔.๒ เปิดให้ประชาชนและหน่วยงานอื่น เข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. สนับสนุนการรวมตัวของภาคประชาชนและหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันที่เข้มแข็ง ทั้งแนวตั้งและแนวนอน รวมถึงการสร้างพลังมวลชนในพื้นที่ที่เข้มแข็ง	<ul style="list-style-type: none"> <li>จำนวนเครือข่ายภาคประชาชนและหน่วยงานอื่น ที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี</li> <li>ระดับความสำเร็จของการสร้าง พลังมวลชนที่สังเกตและเฝ้าระวังการทำงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ</li> </ul>
	๒. ส่งเสริมภาคประชาชน ภาคประชาสังคม กลุ่มต่าง ๆ และหน่วยงานอื่น เข้าร่วมเป็นกรรมการ อนุกรรมการในชุมชนท้องถิ่นเพื่อเข้าร่วมในการกำหนดนโยบายการวางแผนจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนและตรวจสอบการถ่วงดุลการบริหารจัดการภาครัฐ	<ul style="list-style-type: none"> <li>ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม จากหลากหลายกลุ่มภาค</li> </ul>
	๓. การให้ผู้นำศาสนาหรือศาสนสถาน เช่น วัด โบสถ์ มัสยิด เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่	<ul style="list-style-type: none"> <li>จำนวนกิจกรรมหรือโครงการที่ผู้นำศาสนาหรือศาสนสถาน เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และธรรมาภิบาล</li> </ul>

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	<p><b>การพัฒนาด้านบุคลากร</b></p> <p>๑. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานโดยใช้หลักสูตรดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ</li><li>- การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ</li><li>- ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง</li><li>- ด้านการบริหาร</li><li>- ด้านคุณธรรม จริยธรรม</li></ul> <p>๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่ออย่างเต็มที่ โดยการให้ทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงานตลอดเวลา</p> <p>๓. สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง สมาชิกสภาเทศบาล ผู้บริหาร และประชาชน ได้มีโอกาสทัศนศึกษาดูงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- ปฐมนิเทศ</li><li>- ฝึกอบรม</li><li>- ศึกษาดูงาน</li><li>- ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา</li><li>- การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ</li><li>- ให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และหลักสูตรตามสายงานปฏิบัติ</li></ul>	พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	ตามเทศบัญญัติ	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคน ทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนา ภายในระยะเวลา ๓ ปี	<p>การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม</p> <p>๑.ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานเทศบาลพนักงานจ้าง มี คุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถ และมีความรับผิดชอบใน การปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม</p> <p>๒.การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง</p> <p>๓.การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศ เผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม</p> <p>๔.มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการ ปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็น ประมุข วางตัวเป็นการทางการเมือง</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับ หน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- ปฐมนิเทศ</li><li>- ฝึกอบรม</li><li>- ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา</li><li>- การสอนงาน/ ให้ คำปรึกษา และอื่น ๆ</li><li>- วางมาตรการจูงใจและ ลงโทษ</li></ul>	พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	ตาม เทศบัญญัติ	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคน ทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนา ภายในระยะเวลา ๓ ปี	<b>การพัฒนาด้านอื่น ๆ</b> ๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอนใน การทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถ ให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน ๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส	ดำเนินการเองหรือร่วมกับ หน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้ คำปรึกษา และอื่น ๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสถานที่บริการประชาชน	พ.ศ.๒๕๕๑ - ๒๕๖๓	ตาม เทศบัญญัติ	

## มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้

๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ

๑.๒ มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

๑.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม

๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม

๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ

๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

## มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือนแล้วเสนอให้ปลัดเทศบาลและนายกเทศมนตรีทราบ

๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แต่ละระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ

๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ

๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด

๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง

๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง



ส่วนที่ ๓  
หลักสูตรการพัฒนา

\*\*\*\*\*

๓.๑ หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ. ๒๕๕๖๑-๒๕๖๓)

สำนักงานเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

- ๑.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพ.ศ. ๒๕๕๐
- ๑.๒ พระราชบัญญัติสภาเทศบาลพ.ศ. ๒๔๙๘และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- ๑.๓ พระราชบัญญัติกำหนดแผนกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ. ๒๕๔๒
- ๑.๔ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นพ.ศ. ๒๕๔๒
- ๑.๕ พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่พ.ศ. ๒๕๓๙
- ๑.๖ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการพ.ศ. ๒๕๔๐
- ๑.๗ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองพ.ศ. ๒๕๓๙
- ๑.๘ กฎหมายต่างๆที่เกี่ยวข้อง
- ๑.๙ ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจสังคมการเมืองการปกครองและการบริหารราชการแผ่นดิน

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

- ๒.๑ พระราชบัญญัติภาษีป้ายพ.ศ. ๒๕๑๐
- ๒.๒ พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดินพ.ศ. ๒๔๗๕
- ๒.๓ พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่พ.ศ. ๒๕๐๘
- ๒.๔ พระราชบัญญัติควบคุมอาคารพ.ศ. ๒๕๒๒และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน
- ๒.๕ พระราชบัญญัติซุดดินและถมดินพ.ศ. ๒๕๔๓

๒.๖ ระเบียบกฎหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานของเทศบาลตามหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งเช่นระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ. ๒๕๔๒และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๑. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
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 การปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
- ๑๒.๒ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
- ๑๓. จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

หมายเหตุ๑. หลักสูตรต่างๆให้รวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่างๆจัดขึ้นและมีเนื้อหา สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น

- ๒. หลักสูตรในแต่ละด้านสามารถจัดรวมไว้ในโครงการพัฒนาพนักงานเทศบาลโครงการ เดียวกันได้

#### 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 พัฒนาระบบตอบแทนและแรงจูงใจ

## ส่วนที่ ๔

### วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

\*\*\*\*\*

#### วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และบุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง กำหนดวิธีการพัฒนาตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการโดยใช้วิธีดังนี้

##### ๑. วิธีการดำเนินการ

- ๑.๑ การปฐมนิเทศ
- ๑.๒ การฝึกอบรม
- ๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน
- ๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนารวมถึงการประชุมประจำเดือนของเทศบาลในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน
- ๑.๕ การสอนงานการให้คำปรึกษา
  - ๑.๖ การมอบหมายงาน
  - ๑.๗ การให้การศึกษา

##### ๒. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และบุคลากรของสำนักงานเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง มีวิธีการดำเนินการตามข้อ ๑ แล้วแนวทางในการดำเนินการได้ กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทางดังนี้

- ๒.๑ เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง ดำเนินการเอง
- ๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการโดยเทศบาลจัดส่งพนักงานเทศบาลเข้ารับการอบรม
- ๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวงเป็นผู้ดำเนินการ

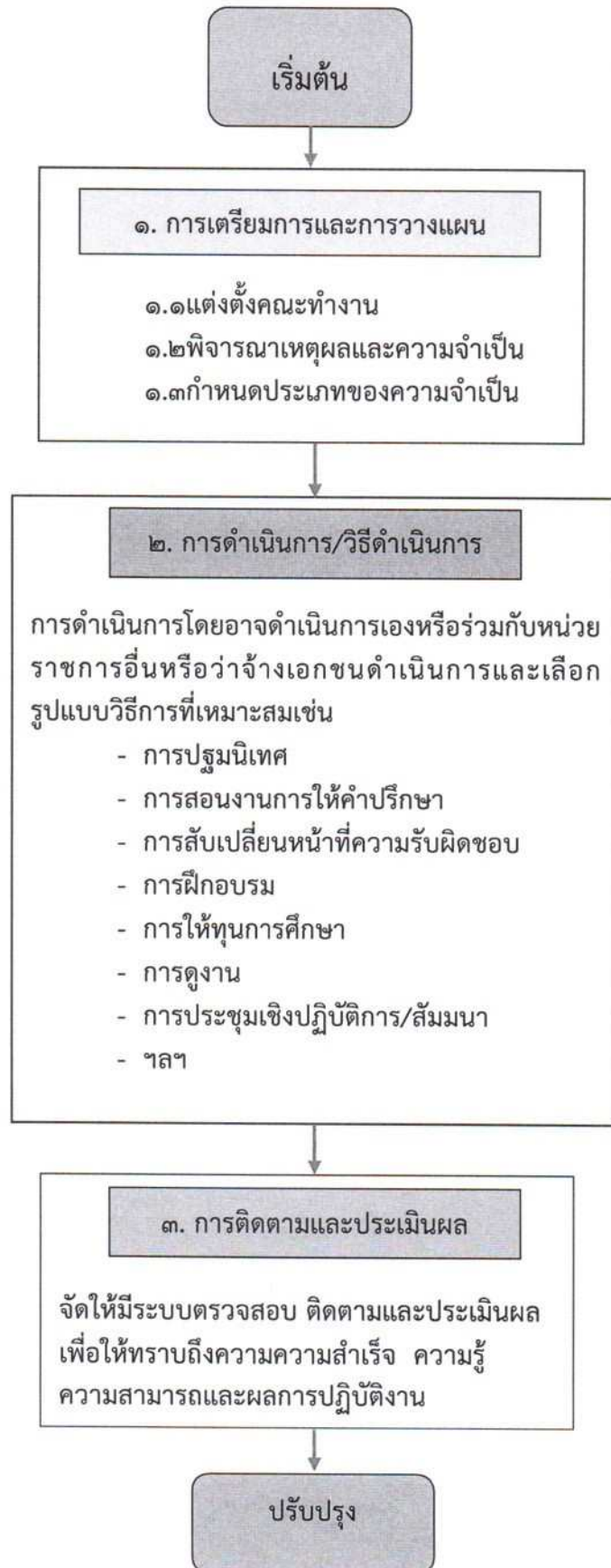
##### ๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

- |                          |                             |                           |
|--------------------------|-----------------------------|---------------------------|
| ๓.๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ | ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ | ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑ |
| ๓.๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ | ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ | ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ |
| ๓.๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ | ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ | ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ |

##### ๔. โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร

สำนักงานเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุมตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการหลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบหลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งหลักสูตรด้านการบริหารหลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรมตามโครงการต่างๆในส่วนที่ ๕

### แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



## วิธีการพัฒนา

### แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

#### วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๑(จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๒(จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๓(จำนวนคน)	เทศบาลดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับปลัด เทศบาล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของปลัดเทศบาล ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ปลัด เทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าสำนักปลัด ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับ ผู้อำนวยการกองคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการกองคลัง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับ ผอ.กองช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการกองช่าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/ พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๑ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๒ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๓ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักวิชาการศึกษา ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่น	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๘	ที่เกี่ยวข้อง หลักสูตรเกี่ยวกับบุคลากรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	บุคลากร ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/ พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๑ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๒( จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๓ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	นักพัฒนาชุมชน ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานธุรการ ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓	๓	๓		/
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่/เจ้า พนักงานพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	เจ้าหน้าที่ / เจ้าพนักงานพัสดุได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการจัดเก็บ รายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับช่างโยธา/นายช่าง โยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	ช่างโยธา / นายช่างโยธา ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/ พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๐ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๒ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๓ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ครูผู้ดูแลเด็กได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ผู้ดูแลเด็ก ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑๕	๑๕	๑๕	/	/
๑๘	การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม	เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓๐	๓๐	๓๐	/	
๑๙	การพัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ติดตั้ง Internet ให้ทุกส่วนราชการ	๓๙	๓๙	๓๙	/	/
๒๐	การทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓๙	๓๙	๓๙	/	









## ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

### งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง จำประมาณการตั้งจ่ายไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปีซึ่งปรากฏดังนี้

๑. เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑

๑.๑ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ ตั้งไว้ ๓๐๐,๐๐๐ บาท

๑.๒ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ จำนวน ๔ โครงการ ตั้งไว้ ๒๕๐,๐๐๐ บาท

๑.๓ แผนงานรักษาความสงบภายใน หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รายการ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ตั้งไว้ ๑๐๐,๐๐๐ บาท

๑.๔ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รายการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา ตั้งไว้ ๒๕๐,๐๐๐ บาท

๑.๕ แผนงานอุตสาหกรรมและโยธา งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับ อุตสาหกรรมและโยธา หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุรายการ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา ตั้งไว้ ๑๐๐,๐๐๐ บาท

๑.๖ แผนงานการศึกษา งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุรายการ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา ตั้งไว้ ๓๕๐,๐๐๐ บาท

\*\*\*\*\*

**ส่วนที่ ๖**  
**การติดตามและประเมินผล**

\*\*\*\*\*

**๑. องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร**

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวงประกอบด้วย

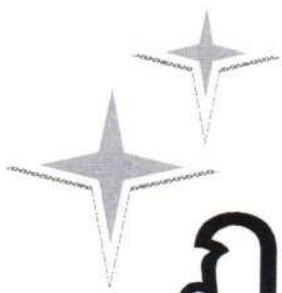
- |                           |                   |
|---------------------------|-------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรี           | ประธานกรรมการ     |
| ๒. ปลัดเทศบาล             | กรรมการ           |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง     | กรรมการ           |
| ๔. ผู้อำนวยการคลัง        | กรรมการ           |
| ๕. หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ   | กรรมการ           |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ           |
| ๗. บุคลากร                | กรรมการ/เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวงกำหนดวิธีการติดตามประเมินผลตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลทุ่งข้าวพวงทราบ

**บทสรุป**

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวงอำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

.....



# ภาคผนวก





คำสั่งเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง

ที่ ๔๒๕ / ๒๕๖๐

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

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาลข้อ ๒๘๘ - ข้อ ๓๒๖ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓) โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง๓ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง ดังนี้

- |   |               |
|---|---------------|
| ๑. นายกเทศมนตรี                             | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาล                               | กรรมการ       |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง                       | กรรมการ       |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง                       | กรรมการ       |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัดฯ หรือผู้แทน             | กรรมการ       |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา หรือผู้แทน        | กรรมการ       |
| นักทรัพยากรบุคคล (หรือผู้รับผิดชอบงานบุคคล) | เลขานุการ     |

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน พุทธศักราช ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ กันยายน พุทธศักราช ๒๕๖๐

(นายฉอ้อน เชื้อนเพชร)

นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งข้าวพวง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักปลัด เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง  
ที่ ชม ๕๖๓/๐๑ / ๑๘๑ วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐


เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งข้าวพวง

เพื่อพัฒนาให้พนักงานเทศบาลรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ ประกอบมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวดที่ ๑๔ กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ ข้อ ๒๔๘ - ๓๒๖ เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ จึงได้จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ทำหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลให้เป็นไปตามแนวทางประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ พร้อมทั้งติดตามประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาลให้เป็นไปตามแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ที่กำหนด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาหากเห็นสมควรกรุณาลงนามในคำสั่งที่ได้ดำเนินการมาพร้อมแล้วนี้

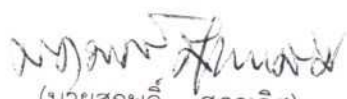
จ่าสิบตรี   
(นิรันดร์ สิงห์คำ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

  
(นายทินกร ทานา)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ รักษาราชการแทน  
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง

คำสั่ง  
  
(นายฉ้วน เชื้อนเพชร)  
นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งข้าวพวง

  
(นายสุษดี สุภาเลิศ)  
ปลัดเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง





ที่ ชม. ๕๖๗๐๑ / ว.๖๗๕

สำนักงานเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง  
เลขที่ ๙ หมู่ ๗ ตำบลทุ่งข้าวพวง  
อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ ๕๐๑๗๐

๒๙ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ประชาสัมพันธ์ประกาศใช้แผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

เรียน นายกเทศมนตรีตำบล/นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.ประกาศใช้แผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) จำนวน ๑ ฉบับ  
๒.ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) จำนวน ๑ ฉบับ

ตามที่ เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง ได้จัดทำแผนอัตรากำลังสามปีเสร็จเรียบร้อยแล้วและนำเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ ได้ให้การอนุมัติในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ ในการประชุมวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๐ ได้อนุมัติแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง แล้วนั้น

สำนักงานเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง ได้ดำเนินการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอประกาศใช้แผนดังกล่าวและประชาสัมพันธ์ให้เทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ อำเภอเชียงดาวทราบโดยทั่วกัน ดังมีรายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายฉอ้อน เชื้อนเพชร)

นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งข้าวพวง

สำนักงานเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง

สำนักปลัด / งานการเจ้าหน้าที่

โทร.๐-๕๓๐๔-๕๑๒๐

โทรสาร.๐-๕๓๐๔-๕๐๘๐

ที่ ชม. ๕๖๗๐๑ / ๒๗๓



สำนักงานเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง  
เลขที่ ๙ หมู่ ๗ ตำบลทุ่งข้าวพวง  
อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ ๕๐๑๗๐

๒๖

กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง นำส่งแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่

สิ่งที่ส่งมาด้วย - แผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปีและแผนพัฒนาบุคลากร) จำนวน ๑ เล่ม  
(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ตามที่ เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง ได้เข้าร่วมการประชุมซักซ้อมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ ได้ดำเนินการจัดขึ้นเพื่อซักซ้อมและทำความเข้าใจในการจัดทำแผนอัตรากำลัง และการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายในแผนอัตรากำลังใหม่ให้เป็นแนวทางเดียวกัน ประกอบกับ มติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ ในการประชุมวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๐ ได้อนุมัติแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง แล้วนั้น

สำนักงานเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประทับตราของจังหวัดเชียงใหม่ ดังมีรายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายฉอ้อน เชื้อนเพชร)

นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งข้าวพวง

สำนักงานเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง

สำนักปลัด / งานการเจ้าหน้าที่

โทร.๐-๕๓๐๔-๕๑๒๐

โทรสาร.๐-๕๓๐๔-๕๐๘๐



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักปลัด เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง  
ที่ ชม ๕๖๗/๐๑ / ๑๗๕ . วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง การติดตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งข้าวพวง

๑. เพื่อพัฒนาให้พนักงานเทศบาลรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ ประกอบมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวดที่ ๑๔ วรรคแรกเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ ข้อ ๒๔๘ - ๓๒๖ เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ จึงได้จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ทำหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลให้เป็นไปตามแนวทางประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ พร้อมทั้งติดตามประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาลให้เป็นไปตามแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ที่กำหนด

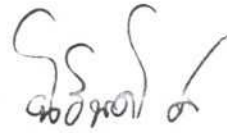
๒. จากการวิเคราะห์ต่างงานต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการนั้นจะพบเห็นถึงการทำงานที่แต่ละตำแหน่งนั้นมีความหลากหลายในการ ปฏิบัติ อีกทั้งยังมีบุคลากรย้ายโอน ไปสังกัดส่วนราชการอื่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ ทำให้ไม่มีผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ และพนักงานและพนักงานจ้างต้องรับภาระหน้าที่ต่าง ๆ เพิ่มขึ้นทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง และไม่เป็นระบบแบบแผนของทางราชการ รวมไปถึง ข้าราชการโรงเรียน และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้วย

ดังนั้น คณะกรรมการจึงมีความเห็นว่าให้ หัวหน้าส่วนราชการกำชับข้าราชการพนักงานจ้างในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งต่างๆ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ถูกต้อง และดำเนินการตามระเบียบต่างๆ ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึงปฏิบัติ

๓. สำหรับการพัฒนาบุคลากรในสายงานต่างๆ ก็เห็นสมควรตามแผนพัฒนาบุคคลเพื่อปรับปรุงในปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ต่อไป สำหรับผู้ที่ทำผิดระเบียบต่างๆ ควรจะมีการลงโทษตามสิ่งที่กระทำลงไป เพื่อให้พนักงานและพนักงานจ้าง มีความเกรงกลัวในการที่จะกระทำผิดต่างๆ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อกรุณาทราบ

เจ้าสิบตรี



(นิรันดร์ สิงห์คำ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

คำสั่ง

ทรงมี



(นายฉ้วน เชื้อนเพชร)

นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งข้าวพวง



(นายสุชาติ สุภาเลิศ)

ปลัดเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง



(นายทินกร ทานา)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ รักษาราชการแทน

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล (ปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๐

วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๐ เวลา ๑๔.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

ผู้มาประชุม

๑. นายฉออ่อน	เชื่อนเพชร	นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๒. นายสฤชดี	สุภาเลิศ	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นางสาวรุ่งอรุณ	สวัสดิ์ไหว	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ว่าที่ร้อยตรีปรัชญา	อุ้นละอ	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นายทินกร	ทานา	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	กรรมการ
๖. จำสิบตรีนิรันดร์	สิงห์คำ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	เลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๐๐น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้วนายฉออ่อน เชื่อนเพชร ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร(ปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)เป็นประธานที่ประชุมกล่าวเปิดประชุมและมอบหมายให้ นายสฤชดี สุภาเลิศปลัดเทศบาลดำเนินการประชุม โดยมีวาระการประชุมดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ปลัดเทศบาล - แจ้งเรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ตามคำสั่งเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวงที่ ๔๒๕ /๒๕๖๐ลงวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๐ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลตำบลเรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาลข้อ ๒๘๘ - ข้อ ๓๒๖

มติที่ประชุม - รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

ปลัดเทศบาล -การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบการบริหารงานบุคคลที่กำหนดหลักเกณฑ์ในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต้องมีการพัฒนาครอบคลุมทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริหาร ได้แก่รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม

- ให้เจ้าสิบตรีนิรันดร์ สิงห์คำ เลขานุการ เป็นผู้ชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)
  - การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓)นั้นบุคลากรจะต้องมีความสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) และข้อบัญญัติฯ ของเทศบาล ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมีการพัฒนาทั้งองค์กรและต่อเนื่อง จึงร่างโครงการฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากรให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรพิจารณาและแก้ไขเพิ่มเติมโครงการให้เหมาะสมกับองค์กร โดยมีรายละเอียดดังนี้
๑. หลักสูตรปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)
  ๒. หลักสูตรหัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)
  ๓. หลักสูตรผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)
  ๔. หลักสูตรผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง)
  ๕. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
  ๖. หลักสูตรนักวิชาการศึกษา
  ๗. หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป
  ๘. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล
  ๙. หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน
  ๑๐. หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ
  ๑๑. หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
  ๑๒. หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี
  ๑๓. หลักสูตรพนักงานพัสดุ
  ๑๔. หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้
  ๑๕. หลักสูตรนายช่างโยธา
  ๑๖. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
  ๑๗. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี
  ๑๘. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาโท
  ๑๙. พัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ
  ๒๐. จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

มติที่ประชุม

- มีมติเห็นชอบตามที่เสนอ

ปลัดเทศบาล - เสนอโครงการฯ เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ดังนี้

๑. โครงการศึกษารรณะและเข้าร่วมกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนา

นักทรัพยากรบุคคล - เสนอให้มีการเพิ่มโครงการฝึกอบรม / พัฒนาศักยภาพของครูดูแลเด็กไว้ในแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลด้วย เนื่องจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่กอนในและศูนย์พัฒนา

เด็กเล็กบ้านห้วยทรายขาว ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งข้าวพวง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนอนุบาลพัฒนาดันน้ำขุนคอง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนบ้านห้วยเป้ ๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง อยู่ในความรับผิดชอบของกองการศึกษาโดยเพิ่มโครงการฝึกอบรมดังนี้

๑. หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก
๒. หลักสูตรผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก

มติที่ประชุม - มีมติเห็นชอบตามที่เสนอ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี -

ปิดประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.

\*\*\*\*\*



(นายอ๋อน เชื้อนเพชร)

ประธานกรรมการ

ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม



(นายสฤษดี สุภาเลิศ)

กรรมการ

ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม

ว่าที่ร้อยตรี  
(ปรัชญา



อนุช่อ)

กรรมการ

ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม



(นางสาวรุ่งอรุณ สวัสดิ์ไหว)

กรรมการ

ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม



(นายทินกร ทานา)

กรรมการ

ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม

จำสืบทวี



(นิรันดร์ สิงห์คำ)

เลขานุการ

ผู้บันทึกรายงานการประชุม