



แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)



เทศบาลตำบลกระโสม
อำเภอตะกั่วทุ่ง จังหวัดพังงา

คำนำ

การบริหารงานเทศบาลให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ตลอดจนนโยบายของนายกเทศมนตรีที่แถลงไว้ต่อสภาเทศบาลได้นั้น บุคลากรถือเป็นส่วนที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เทศบาลตำบลกระโสมจึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาทุกด้าน เท่าที่กำลังความสามารถของ เทศบาลและบุคลากรจะทำได้ และได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลนี้ขึ้นไว้ เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล และการพัฒนาพนักงานเทศบาลนั้นหมายความถึงผู้บริหารท้องถิ่น พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเทศบาลด้วย มีระยะเวลาของแผน ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – พ.ศ. ๒๕๖๙ ตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง และอาจจะมีการปรับปรุงให้เหมาะสมขึ้นในโอกาสต่อไป

คณะผู้บริหารเทศบาลตำบลกระโสม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลนี้แล้ว บุคลากรของเทศบาลตำบลกระโสมจะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพเป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่เทศบาลตำบลกระโสมได้ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ไว้ ณ ที่นี้

เทศบาลตำบลกระโสม

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑	
หลักการและเหตุผล	๑
ข้อมูลอัตรากำลัง	
- โครงสร้างอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง	๒
การวิเคราะห์บุคลากร	
- การวิเคราะห์ตัวบุคลากร	๑๐
- การวิเคราะห์ในระดับองค์กร	๑๑
- การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร	๑๒
ส่วนที่ ๒	
วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๑๓
ส่วนที่ ๓	
หลักสูตรการพัฒนา	๑๓
ส่วนที่ ๔	
วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๑๔
ส่วนที่ ๕	
รายละเอียดแผนงาน/โครงการ	๑๗
ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา	๒๕
มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ	๒๘
ส่วนที่ ๖	
การติดตามประเมินผล	๒๘
ภาคผนวก	
๑) คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘	
๒) รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘	

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

๑.๑ ภาพการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กรซึ่งนำไปสู่แนวความคิดพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุดังนี้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรงซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการเพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานจังหวัดพังงา

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพังงา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน หมวด ๑๔ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ได้กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้านดังนี้

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

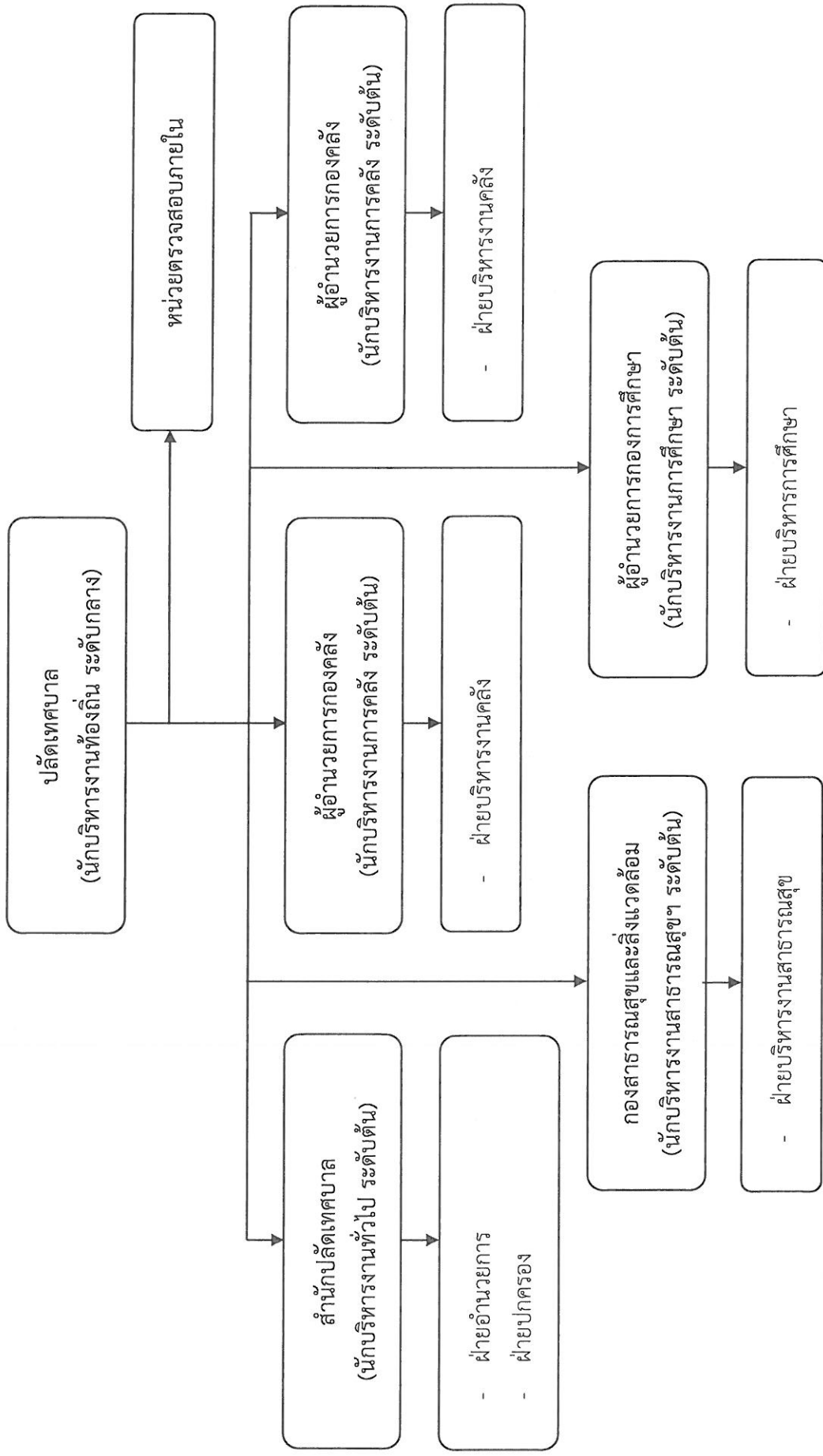
เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.ท.จ.พังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ข้อ ๒๙๙ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา ๓ ปี และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลกระโสม และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรจากฝ่ายการเมืองด้วย

๒. ข้อมูลด้านบุคลากร

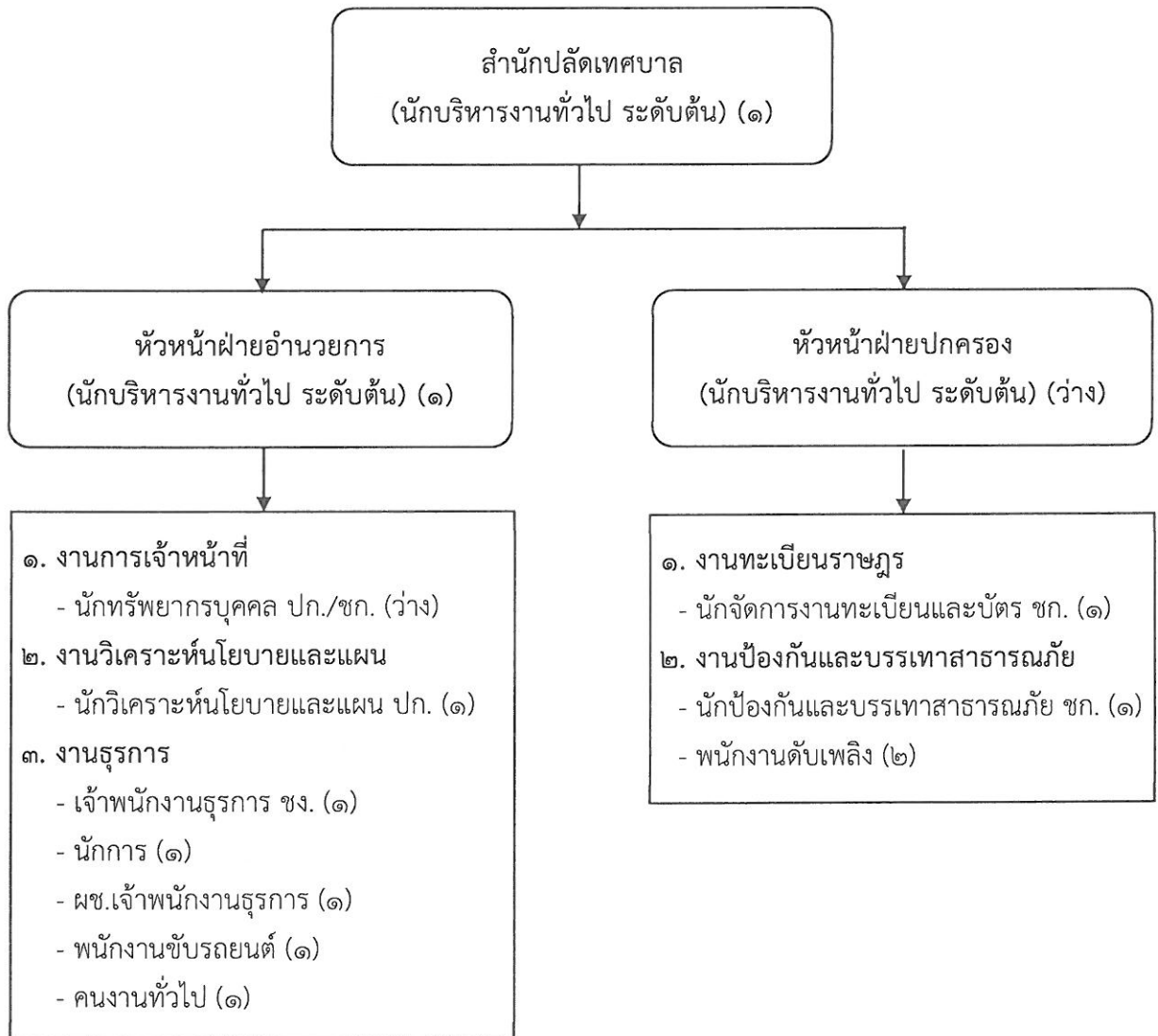
๒.๑ อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง

ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – พ.ศ. ๒๕๖๙ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามอัตรากำลังไว้ พร้อมให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนา ๕ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ -๒๕๗๐ ของเทศบาลตำบลกระโสม ดังนี้

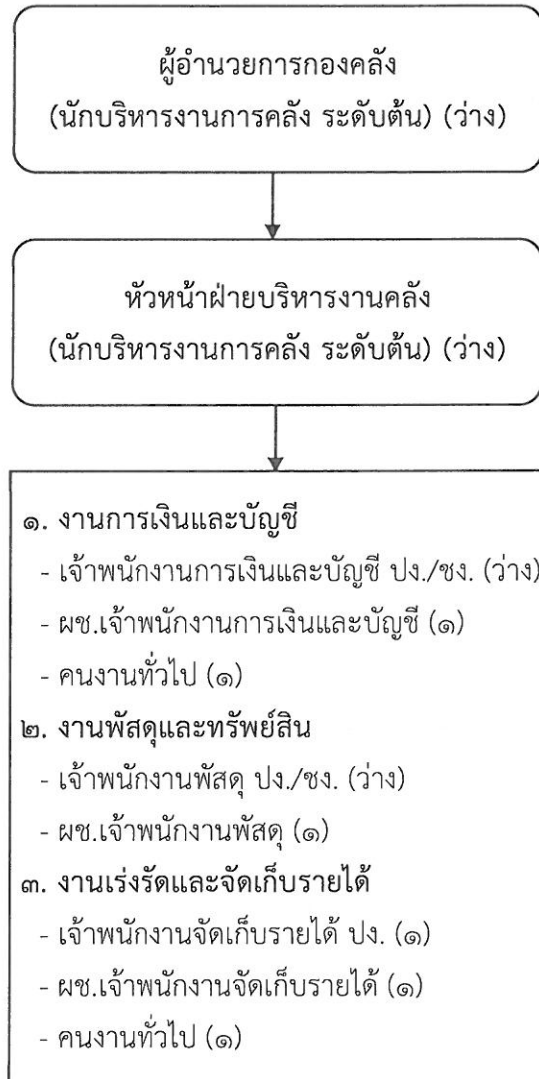
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



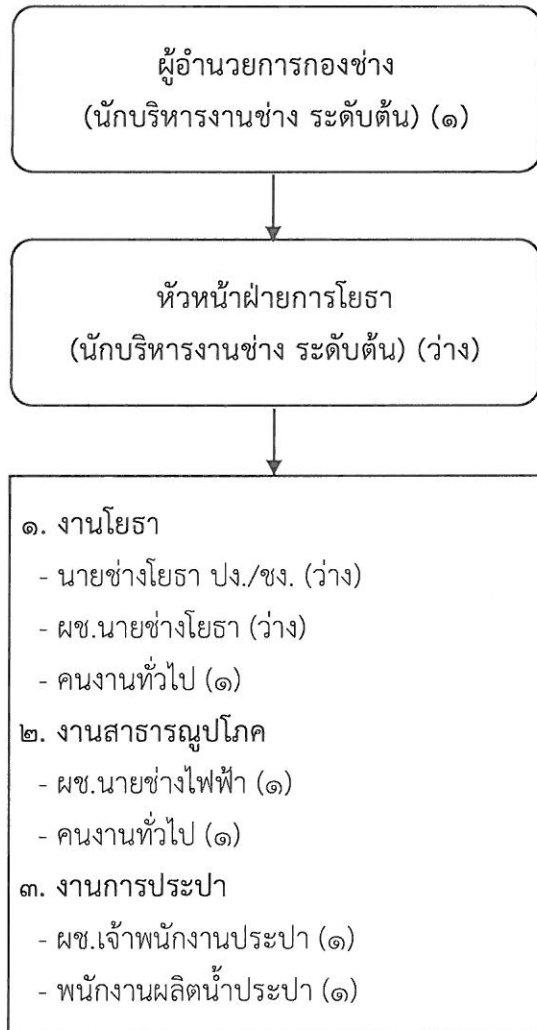
โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักปลัดเทศบาล



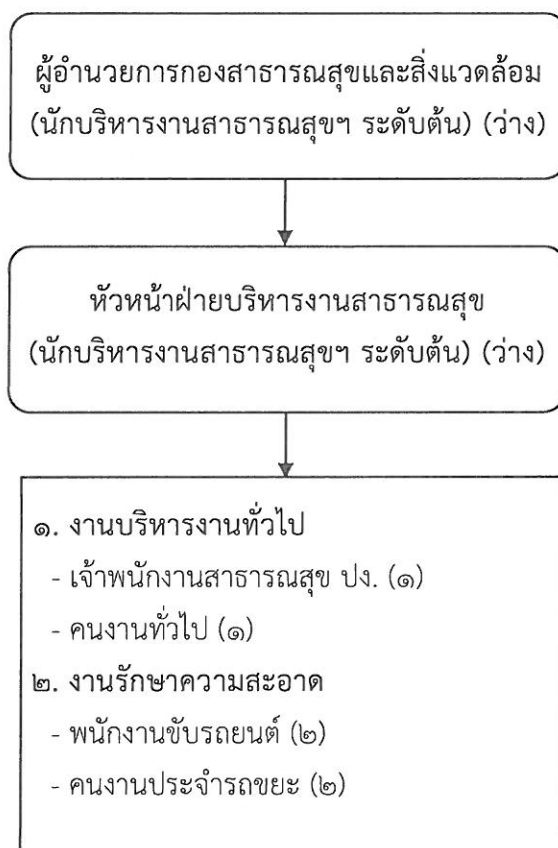
โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง



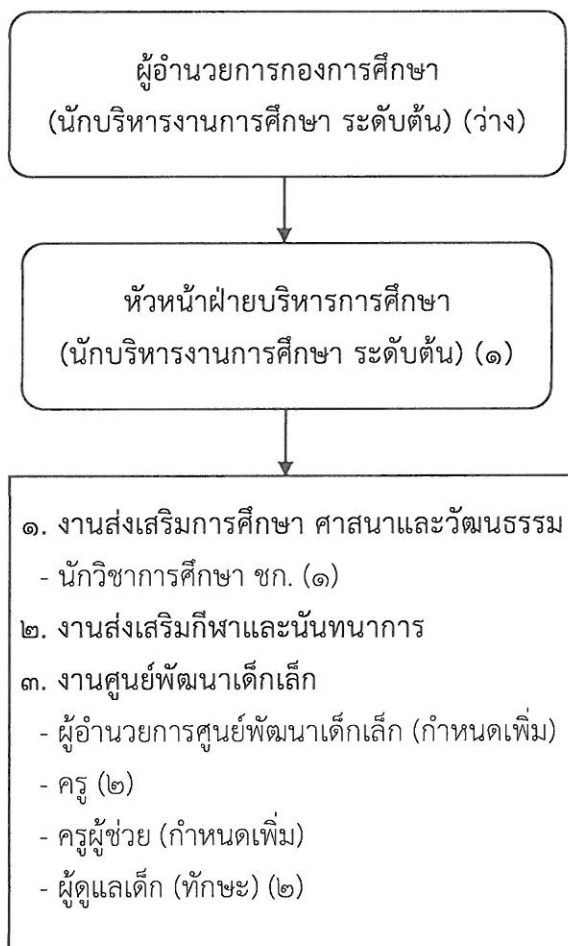
โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง



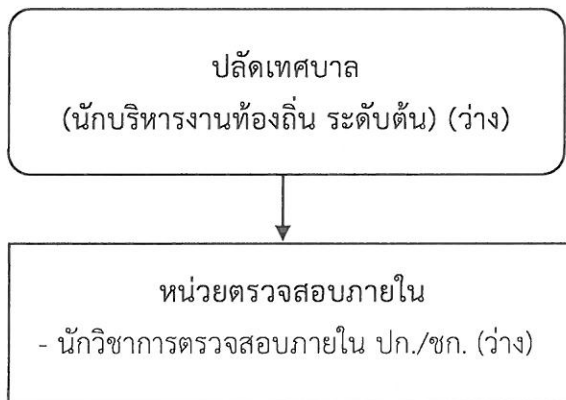
โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองการศึกษา



โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง หน่วยตรวจสอบภายใน



๓. การวิเคราะห์บุคลากร

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจะต้องมีการรวบรวมและจัดทำฐานข้อมูลข่าวสารให้ครบถ้วนทันสมัย ซึ่งได้แก่ข้อมูลเบื้องต้นในด้านการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ สังคม ฯลฯ โดยข้อมูลควรแสดงแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงไป บุคลิกลักษณะของบุคลากรแต่ละคน ความต้องการ ความคาดหวัง และความต้องการของบุคลากรในองค์กรซึ่งได้จากการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาเป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนา รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของบุคลากรในองค์กร อันเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพในปัจจุบันโดยเป็นการตอบคำถามว่า ปัจจุบันบุคลากรในองค์กรสถานภาพการพัฒนาอยู่จุดไหน สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการวางแผนพัฒนาบุคลากรในอนาคตทั้งนี้ โดยใช้เทคนิค Swot analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่จุดแข็ง (Strength - S) จุดอ่อน (Weak - W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunity - O) และอุปสรรค (Threat - T) การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT เป็นเครื่องมือ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลกระโสม (ระดับตัวบุคลากร)

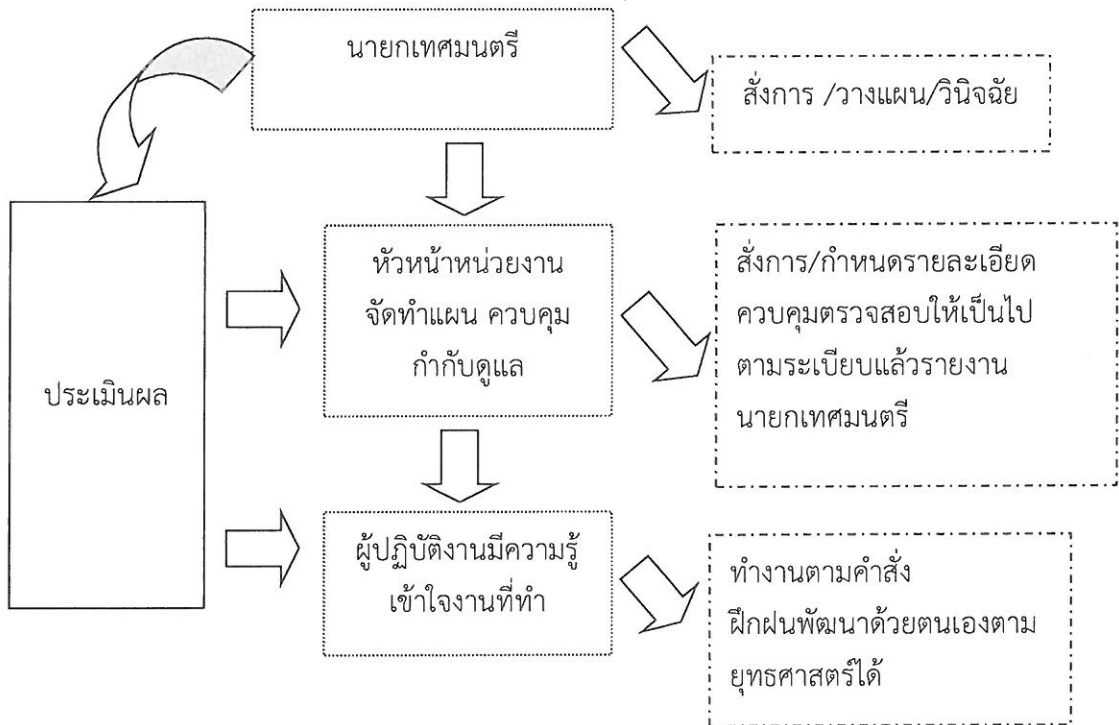
จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๒. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบ ๓. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๔. มีบ้านพักอยู่ในเขตเทศบาลหรือใกล้เคียงสามารถทำงานได้อย่างคล่องตัว ๕. มีการสรรหาบุคลากรตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑. บุคลากรบางส่วนมีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด ๒. บุคลากรบางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจที่ได้รับมอบหมายของเทศบาล ๓. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๔. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. ความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการทำงาน ๔. ส่งบุคลากรไปเข้ารับการฝึกอบรมความรู้ในหลักสูตรที่ตรงกับตำแหน่งและการปฏิบัติงานทั้งจากที่หน่วยงานของรัฐ มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานของรัฐร่วมกับภาคเอกชนเป็นผู้จัดโครงการฝึกอบรม	๑. ส่วนมากมีเงินเดือนหรือค่าตอบแทนน้อยรายได้ไม่เพียงพอ ๒. ด้วยงบประมาณที่จำกัดทำให้ได้บุคลากรมาทำงานด้วยระดับความรู้ไม่เหมาะสมและไม่สอดคล้องกับความยากของงาน ๓. อาคารสำนักงานมีขนาดเล็ก เจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติงานในสภาพพื้นที่ที่มีความคับแคบ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลกระโสม (ระดับองค์กร)

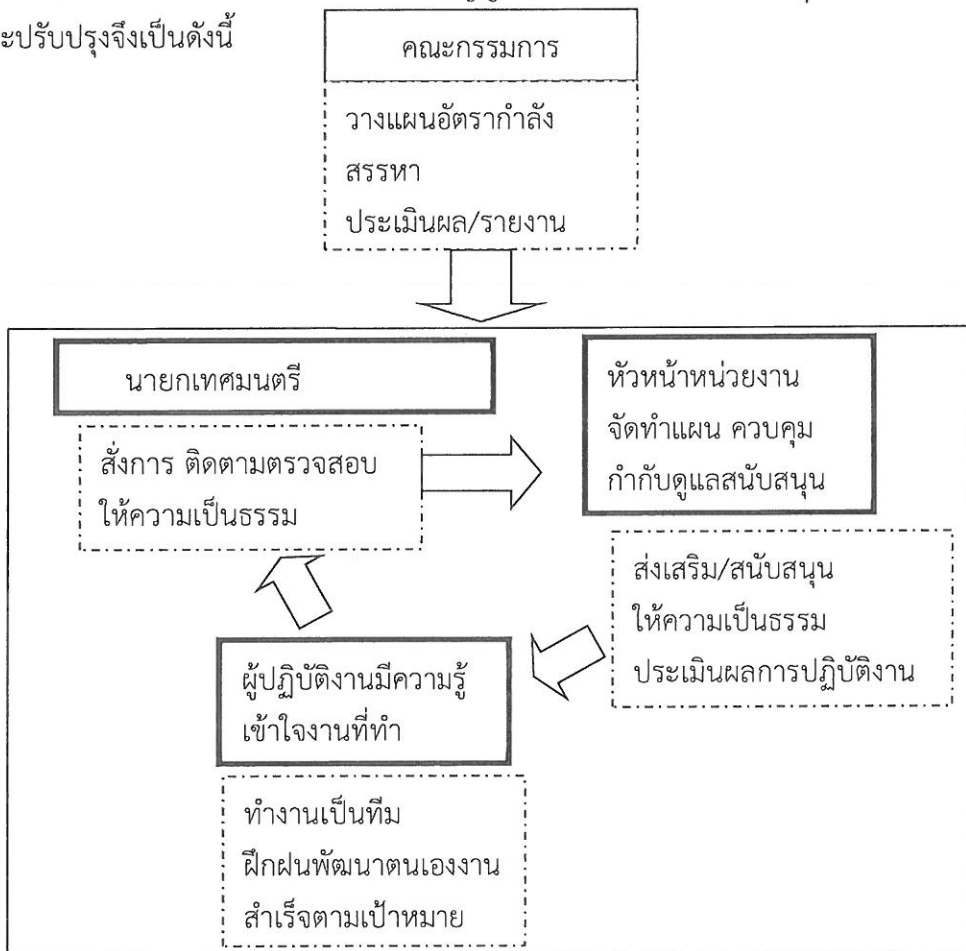
จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
<p>๑. บุคลากรบางส่วนเป็นคนในพื้นที่หรือพื้นที่ใกล้เคียงไม่ต้องการย้าย</p> <p>๒. บ้านพักอยู่ใกล้ที่ตั้งสำนักงานการเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</p> <p>๓. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</p> <p>๔. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าอย่างเสมอภาคกัน</p> <p>๕. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</p> <p>๒. อาคารสำนักงานมีขนาดเล็กไม่เพียงพอต่อการให้บริการประชาชน</p> <p>๓. บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอ</p>
โอกาส O	ข้อจำกัด T
<p>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาอย่างดี</p> <p>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</p> <p>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายอยู่ทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ทัศนคติของประชาชนได้ดี</p> <p>๔. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</p>	<p>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักมีผลกระทบกับญาติพี่น้อง</p> <p>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล</p> <p>๓. งบประมาณมีจำกัดเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากรและภารกิจ</p>

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร

โครงสร้างปัจจุบัน



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ของเทศบาลตำบลกระโสม จะเป็นการพัฒนาโดยมีการนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการประจำปีมาเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์เพื่อจัดทำโครงการอบรมหรือส่งไปอบรม และใช้ระบบเปิดโดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอน ย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลกระโสม ที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“ภายในปี ๒๕๖๙ บุคลากรของเทศบาลตำบลกระโสม จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอรรถาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่”

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับเทศบาลตำบลกระโสม
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของเทศบาลตำบลกระโสม
๓. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลกระโสมปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงาน ดังนี้
 - ๔.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 - ๔.๒ ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 - ๔.๓ ด้านการบริหาร
 - ๔.๔ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 - ๔.๕ ด้านศีลธรรมคุณธรรม

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

บุคลากรเทศบาลตำบลกระโสม ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นและสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ดังนี้

๑. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น เป้าหมายการพัฒนา คือ คณะผู้บริหาร
๒. การพัฒนาสมาชิกสภาท้องถิ่น เป้าหมายการพัฒนา คือ สมาชิกสภา
๓. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น เป้าหมายการพัฒนา คือ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง
๔. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
เป้าหมายการพัฒนา คือ บุคลากรทุกคนในองค์กรที่สนใจ

ส่วนที่ ๓

หลักสูตรการพัฒนา

คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลกระโสม เห็นสมควรให้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรโดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในด้านต่างๆ พนักงานเทศบาลและบุคลากรของเทศบาลตำบลกระโสม แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตรดังต่อไปนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ
 - ๑.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐
 - ๑.๒ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
 - ๑.๓ พระราชบัญญัติกำหนดแผนกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
 - ๑.๔ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
 - ๑.๕ พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙
 - ๑.๖ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
 - ๑.๗ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙
 - ๑.๘ กฎหมายและระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง
 - ๑.๙ ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และการบริหารราชการแผ่นดิน

๒. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

- ๒.๑ หลักสูตรนายกเทศมนตรี
- ๒.๒ หลักสูตรรองนายกเทศมนตรี
- ๒.๓ หลักสูตรเลขาธิการนายกเทศมนตรี
- ๒.๔ หลักสูตรประธานสภาท้องถิ่น
- ๒.๕ หลักสูตรรองประธานสภาท้องถิ่น
- ๒.๖ หลักสูตรเลขาธิการสภาท้องถิ่น
- ๒.๗ หลักสูตรตำแหน่งประเภทนักบริหารท้องถิ่น
- ๒.๘ หลักสูตรตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น
- ๒.๙ หลักสูตรตำแหน่งประเภทวิชาการ
- ๒.๑๐ หลักสูตรตำแหน่งประเภททั่วไป

หมายเหตุ

๑. หลักสูตรต่างๆ ให้รวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น และมีเนื้อหาสอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น
๒. หลักสูตรในแต่ละด้านสามารถจัดรวมไว้ในโครงการพัฒนาพนักงานเทศบาลโครงการเดียวกันได้

ส่วนที่ ๔

วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาลและบุคลากรของเทศบาลตำบลกระโสม กำหนดวิธีการพัฒนาตามความจำเป็น และความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีดังนี้

๑. วิธีการดำเนินการ

- ๑.๑ การปฐมนิเทศ
- ๑.๒ การฝึกอบรม
- ๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน
- ๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา รวมถึงการประชุมประจำเดือนของเทศบาล

ในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน

- ๑.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษา

๒. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล และบุคลากรของเทศบาลตำบลกระโสมนอกจากมีวิธีการดำเนินการตาม ข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้ กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

๒.๑ เทศบาลดำเนินการเอง

๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดยเทศบาลจัดส่งพนักงานเทศบาลเข้ารับการอบรม

๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนา พนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลกระโสม เป็นผู้ดำเนินการ

๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

๓.๑ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

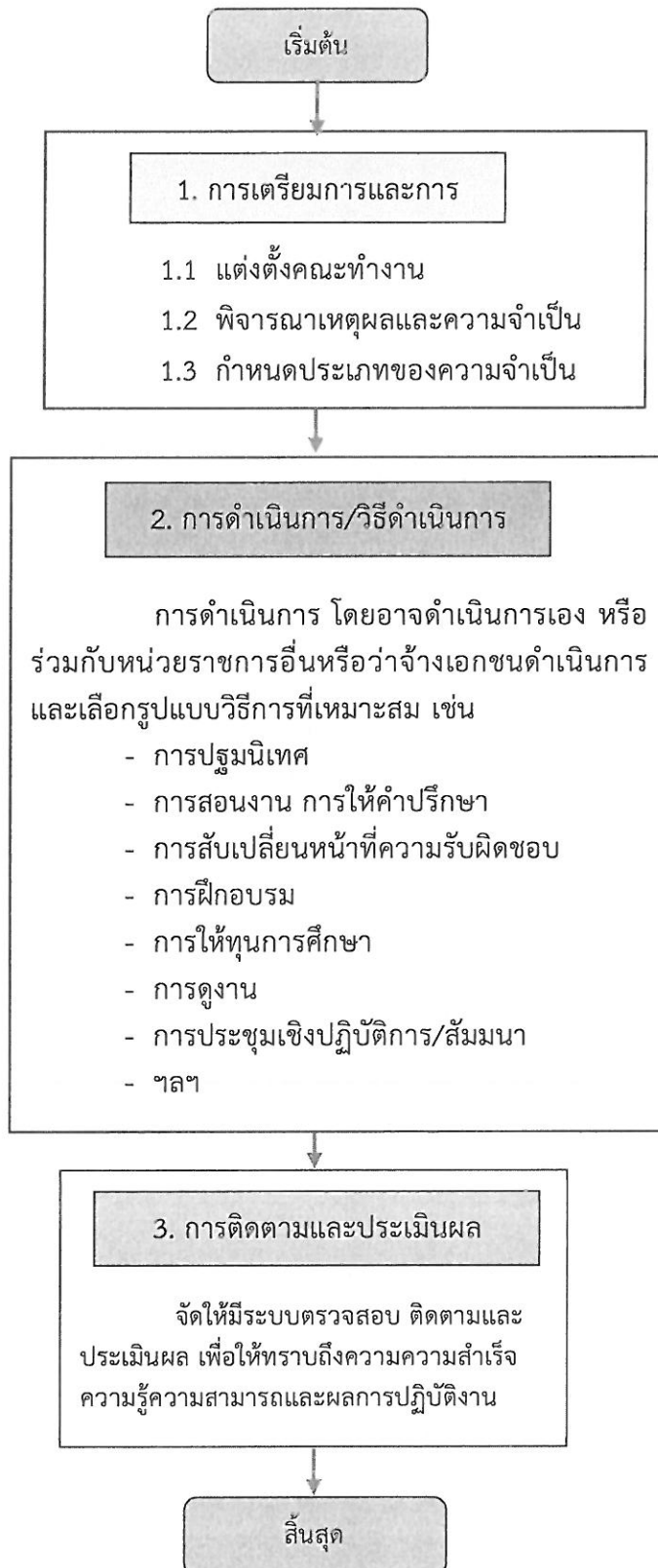
๓.๒ ปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

๓.๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

๔. โครงการตามแผนพัฒนา ๓ ปี และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลกระโสม จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุม ตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการต่าง ๆ ในส่วนที่ ๕

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาพนักงานเทศบาล



ส่วนที่ ๕

แผนงานการพัฒนาในดำเนินการพัฒนาประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙
ตามแผนยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลกระโสม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔-การบริหารการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาระบบการบริหาร

แนวทางที่ ๑ การฝึกอบรมให้ความรู้แก่พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคน ทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนา ภายในระยะเวลา ๓ ปี</p>	<p>การพัฒนาด้านบุคลากร</p> <p>๑. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ - ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง - ด้านการบริหาร - ด้านคุณธรรม จริยธรรม <p>๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่ออย่างเต็มที่ โดยทำให้ทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงานตลอดเวลา</p> <p>๓. สนับสนุนให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างสมาชิกสภาเทศบาล ผู้บริหาร และประชาชน ได้มีโอกาส ที่ตนศึกษาดูงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับ หน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - ให้ทุนการศึกษาระดับ ปริญญาตรี ปริญญาโท และ หลักสูตรตามสายงานปฏิบัติ 	<p>พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙</p>	<p>๘๐๐,๐๐๐</p>	

ส่วนที่ ๕

แผนงานการพัฒนาในดำเนินการพัฒนาประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙
ตามแผนยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลกระโสม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาระบบการบริหาร

แนวทางที่ ๑ การฝึกอบรมให้ความรู้แก่พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	<p>การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม</p> <p>๑. ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างมีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม</p> <p>๒. การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง</p> <p>๓. การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม</p> <p>๔. มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข</p> <p>วางตัวเป็นกลางทางการเมือง</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้อบรม - คำปรึกษา และอื่น ๆ - วางมาตรการจูงใจและลงโทษ 	พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๓๐๐,๐๐๐	

ส่วนที่ ๕

แผนงานการพัฒนาในด้านพัฒนาประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙

ตามแผนยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลกระโสม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารการพัฒนาบุคลากรและระบบการบริหาร

แนวทางที่ ๑ การฝึกอบรมให้ความรู้แก่พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคน ทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนา ภายในระยะเวลา ๓ ปี</p>	<p>การพัฒนาด้านอื่น ๆ</p> <ol style="list-style-type: none"> ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอนในการ ทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถให้บริการ ประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส 	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับ หน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้ คำปรึกษา และอื่น ๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสถานที่บริการ ประชาชน 	<p>พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙</p>	<p>๓๐๐,๐๐๐</p>	

ส่วนที่ ๕ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
(แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
เทศบาลตำบลกระโสม อำเภอดงแก้วฯ จังหวัดพังงา

๑. โครงการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา
				ปี ๒๕๖๗ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวนคน)	
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับปลัดเทศบาลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ ปลัดเทศบาล ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ปลัดเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	สังกัดอบรมกับหน่วยงานอื่น
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าสำนักปลัด ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าสำนักปลัด ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกอง คลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ ผู้อำนวยการกอง ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการกอง แต่ละกองได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ ผู้อำนวยการกอง ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการกอง แต่ละกองได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ ผู้อำนวยการกอง ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการกอง แต่ละกองได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/

ส่วนที่ ๕ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
(แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
เทศบาลตำบลกระโสม อำเภอดงหลวง จังหวัดพิจิตร

๑. โครงการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา
				ปี ๒๕๖๗ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวนคน)	
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้ช่วยการกองการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของผู้ช่วยการกองใหม่ทักษะความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการกอง แต่ละกองได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	สัปดาห์อบรมกับหน่วยงานอื่น
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้ช่วยการกอง หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของผู้ช่วยการกองใหม่ทักษะความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการกอง แต่ละกองได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนักจัดการงานทะเบียนและบัตรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/

ส่วนที่ ๕ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
(แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
เทศบาลตำบลกระโสม อำเภอดงหลวง จังหวัดพิจิตร

๑. โครงการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา
				ปี ๒๕๖๗ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวนคน)	
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	ฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/

ส่วนที่ ๕ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
(แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
เทศบาลตำบลกระโสม อำเภอดงแก้วทุ่ง จังหวัดพังงา

๑. โครงการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๗ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการ ตรวจสอบภายในหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับบุคลากรทางการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๐	หลักสูตรเกี่ยวกับลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ลูกจ้างประจำ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ส่วนที่ ๕ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
(แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
เทศบาลตำบลกระโสม อำเภอดงแก้วทุ่ง จังหวัดพังงา

๑. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา
				ปี ๒๕๖๗ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวนคน)	
๒๑	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาตรี	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีศักยภาพยิ่งขึ้นและสามารถนำความรู้ความสามารถกลับมาพัฒนาท้องถิ่น	คัดเลือกผู้มีความสนใจสมัครเข้ารับการศึกษาระดับปริญญาตรี	๑	๑	๑	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
๒๒	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาโท	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีศักยภาพยิ่งขึ้นและสามารถนำความรู้ความสามารถกลับมาพัฒนาท้องถิ่น	คัดเลือกผู้มีความสนใจสมัครเข้ารับการศึกษาระดับปริญญาโท	๕๐	๕๐	๕๐	/
๒๓	การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม	เพื่อพัฒนาการมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรท้องถิ่นให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดี	พนักงานเทศบาล 1 ครั้ง/ปีฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/
๒๔	การพัฒนาระบบ IT ใหม่ประสิทธิภาพ	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ติดตั้ง Internet ให้ทุกส่วนราชการ	๕๐	๕๐	๕๐	/
๒๕	การทำแผนการพัฒนาข้าราชการท้องถิ่น	เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล 1 ครั้ง/ปี				/

ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ด.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ย. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗	ส.ค. ๖๗	ก.ย. ๖๗	หมายเหตุ
๑.	ประชุมประจำเดือนผู้บริหาร/พนักงาน/พนักงานจ้าง ทุกวันประชุมประจำเดือน	-	←											↗	
๒.	ประชุมมอบนโยบาย หรือติดตามการดำเนินงาน	-													
๓.	สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการ พัฒนาในงานในหน้าที่ หรืองานต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อ องค์กร	๒๕๐,๐๐๐	←											↗	
๔.	โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพผู้บริหาร สมาชิก สภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง	๑๐๐,๐๐๐										↔	↔		
๕.	โครงการศึกษาดูงานประจำปี	๗๐๐,๐๐๐											↔	↔	
๖.	สนับสนุนให้พนักงานที่บรรจุใหม่เข้าอบรมหลักสูตร ของกรมส่งเสริมฯ ทุกคน	๗๐,๐๐๐	←											↗	
๗.	สนับสนุนโอกาสให้บุคลากรเพิ่มคุณวุฒิ ด้านการศึกษา	-	←											↗	

ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ด.ค. ๖๗	พ.ย. ๖๗	ธ.ค. ๖๗	ม.ค. ๖๘	ก.พ. ๖๘	มี.ค. ๖๘	เม.ย. ๖๘	พ.ค. ๖๘	มิ.ย. ๖๘	ก.ค. ๖๘	ส.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๘	หมายเหตุ
๑.	ประชุมประจำเดือนผู้บริหาร/พนักงาน/พนักงานจ้าง ทุกวันประชุมประจำเดือน	-	←											↗	
๒.	ประชุมมอบนโยบาย หรือติดตามการดำเนินงาน	-													
๓.	สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการ พัฒนางานในหน้าที่ หรืองานต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อ องค์กร	๒๕๐,๐๐๐	←											↗	
๔.	โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพผู้บริหาร สมาชิก สภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง	๑๐๐,๐๐๐											↔	↔	
๕.	โครงการศึกษาดูงานประจำปี	๗๐๐,๐๐๐												↔	
๖.	สนับสนุนให้พนักงานที่บรรจุใหม่เข้าอบรมหลักสูตร ของกรมส่งเสริมฯ ทุกคน	๗๐,๐๐๐												↗	
๗.	สนับสนุนโอกาสให้บุคลากรเพิ่มคุณวุฒิ ด้านการศึกษา	-	←											↗	

ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ต.ค. ๖๘	พ.ย. ๖๘	ธ.ค. ๖๘	ม.ค. ๖๙	ก.พ. ๖๙	มี.ค. ๖๙	เม.ย. ๖๙	พ.ค. ๖๙	มิ.ย. ๖๙	ก.ค. ๖๙	ส.ค. ๖๙	ก.ย. ๖๙	หมายเหตุ
๑.	ประชุมประจำเดือนผู้บริหาร/พนักงาน/พนักงานจ้าง ทุกวันประชุมประจำเดือน	-	←											↗	
๒.	ประชุมมอบนโยบาย หรือติดตามการดำเนินงาน	-												↗	
๓.	สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการ พัฒนางานในหน้าที่ หรืองานต่างที่เป็นประโยชน์ต่อ องค์กร	๒๕๐,๐๐๐	←											↗	
๔.	โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพผู้บริหาร สมาชิก สภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง	๑๐๐,๐๐๐										↔	↔	↗	
๕.	โครงการศึกษาดูงานประจำปี	๙๐๐,๐๐๐												↗	
๖.	สนับสนุนให้พนักงานที่บรรจุใหม่เข้าอบรมหลักสูตร ของกรมส่งเสริมฯ ทุกคน	๙๐,๐๐๐												↗	
๗.	สนับสนุนโอกาสให้บุคลากรเพิ่มคุณวุฒิ ด้านการศึกษา	-	←											↗	

มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณ และเงินหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้

- ๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ
- ๑.๒ มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน
- ๑.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
- ๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม

๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ

๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่างๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือนแล้วเสนอให้ปลดเทศบาล และนายกเทศมนตรีทราบ

๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แก่ระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ

- ๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ
- ๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือ ระเบียบกำหนด
- ๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือเทศบาล
- ๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

ส่วนที่ ๒

การติดตามประเมินผล

๑. องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลกระโสม ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------|
| ๑) นายกเทศมนตรีหรือรองนายกเทศมนตรีที่ได้รับมอบหมาย | ประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดเทศบาลตำบลกระโสม | กรรมการ |
| ๓) ผู้อำนวยการกองทุกกองหรือผู้รักษาราชการแทน | กรรมการ |
| ๔) พนักงานเทศบาลที่ได้รับมอบหมายจากนายกเทศมนตรี จำนวน ๑ คน | กรรมการ/เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรี

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลกระโสม สามารถปรับเปลี่ยนหรือแก้ไขเพิ่มเติมให้เหมาะสมและสอดคล้องกับระเบียบกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพังงา ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน ซึ่งอาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่าและภารกิจบางประเภทที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบเลิกหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ และมีความสอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรของหน่วยงานที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมและทันต่อสถานการณ์อยู่เสมอ

ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ
จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล



คำสั่งเทศบาลตำบลกระโสม

ที่ ๒๑๑ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลเป็นไปด้วยความถูกต้อง อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓, วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๓๐๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลกระโสม	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลกระโสม	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้มีหน้าที่กำหนดหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำแหน่งต่าง ๆ ตลอดทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง และด้านคุณธรรมจริยธรรม ในระยะเวลา ๓ ปี

อนึ่ง หากไม่มีคณะกรรมการลำดับใดหรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ผู้รักษาราชการแทนตามที่ได้รับคำสั่งแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่แทนคณะกรรมการ ฯ ในลำดับนั้น ๆ และให้มีอำนาจหน้าที่เหมือนคณะกรรมการ ฯ ทุกประการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวิวัฒน์ สงวนพงษ์)

นายกเทศมนตรีตำบลกระโสม

รายงานการประชุม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ เทศบาลตำบลกระโสม สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ งานการเจ้าหน้าที่

ที่ พง ๖๑๓๐๑/- วันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่เทศบาลตำบลกระโสม ได้มีคำสั่งที่ ๒๐๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และเพื่อให้การ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปด้วยความถูกต้อง นั้น

ในการนี้ จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลกระโสม ในวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุม เล็กเทศบาลตำบลกระโสม

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมตาม วัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายวิวัฒน์ สงวนพงษ์)

นายกเทศมนตรีตำบลกระโสม
ประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ภธาม

สภ.

ภค.

ภค.

ภค.

ภค.

นายกเทศมนตรี

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
วันที่ ๒๙ มิถุนายน เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมเล็กเทศบาลตำบลกระโสม

- ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ
- คำสั่งเทศบาลตำบลกระโสมที่ ๒๐๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
- ไม่มี -
- ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา
- พิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระเบียบ กฎหมาย และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง
 - พิจารณาการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)
-
-

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

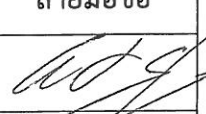

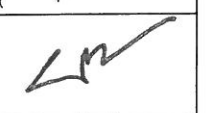
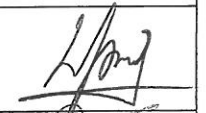
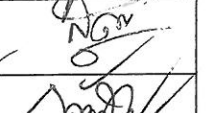
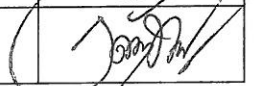
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๕.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมเล็กเทศบาลตำบลกระโสม อำเภอตะกั่วทุ่ง จังหวัดพังงา

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายวิวัฒน์ สงวนพงษ์	นายกเทศมนตรีตำบลกระโสม	
๒	นายทง จิตตะพันธ์	ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาการแทน ปลัดเทศบาลตำบลกระโสม	
๓	น.ส.ปานเนตร อิงควัชรกุล	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง	
๔	น.ส.นภชมน เตือนเพ็ง	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา	
๕	นางสุกัญญา ขุทสมบุญ	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	
๖	นายเกียรติก้อง ทองชู	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
วันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๕.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมเล็กเทศบาลตำบลกระโสม

ผู้มาประชุม

๑. นายวิวัฒน์	สงวนพงษ์	นายกเทศมนตรีตำบลกระโสม
๒. นายทอง	จิตตะพันธ์	ผอ.กองช่าง รักษาราชการแทน ปลัดเทศบาล ทต.กระโสม
๓. น.ศ.ปานเนตร	อึ้งควิษฐ์กุล	หน.ฝ่ายอำนวยการ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง
๔. น.ส.นภกมล	เดือนเพ็ญ	หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา รักษาราชการแทน ผอ.กองการศึกษา
๕. นางสุกัญญา	ชุตสมบุญ	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
๖. นายเกียรติก้อง	ทองชู	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง เนื่องจากต้องปฏิบัติหน้าที่รักษาราชการแทนในตำแหน่งปลัดเทศบาล
๒. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ติดราชการ)

เริ่มประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

นายวิวัฒน์ สงวนพงษ์

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลกระโสม ที่ ๒๑๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ คณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลกระโสม โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน โดยกำหนดตามรอบแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี รายละเอียด

ที่ประชุม

- รับทราบ -

ระเบียบวาระที่ ๒

นายวิวัฒน์ สงวนพงษ์

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

นายวิวัฒน์ สงวนพงษ์

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อให้คณะกรรมการทุกท่านได้ทราบถึงกรอบการกำหนดหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนพัฒนา ความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานเทศบาล การศึกษาวิเคราะห์

ถึงความจำ...

ถึงความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำแหน่งต่างๆ ทั้งในฐานะบุคคลและฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลังของเทศบาล ตลอดทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม ในระยะเวลา ๓ ปี ขอเชิญฝ่ายเลขานุการ ครับ

นายเกียรติก้อง ทองชู

ตามประกาศ ก.ท.จ.พังงา กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ที่ ก.ท. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบแผนอัตรากำลังของเทศบาลด้วย

แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

๑. หลักการและเหตุผล
๒. เป้าหมายการพัฒนา
๓. หลักสูตรการพัฒนา
๔. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
๕. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
๖. การติดตามและประเมินผล
๑. หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนพัฒนา

เป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานเทศบาล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานเทศบาลตำแหน่งต่างๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังของเทศบาล ตลอดทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒. เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล

ต้องกำหนดให้มีความชัดเจนและครอบคลุมพนักงานเทศบาลทุกคน และตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลทุกตำแหน่ง โดยกำหนดให้พนักงานเทศบาลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในระยะเวลา ๓ ปี ของแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล

๓. หลักสูตรการพัฒนา

สำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๓.๑ หลักสูตรพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๓.๓ หลักสูตร...

๓.๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๓.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร

๓.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๔. วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล

ให้เทศบาลดำเนินการเองหรืออาจมอบหมายสำนักงาน ก.ท. หรือผู้ที่เหมาะสม ดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.ท. ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

๔.๑ การปฐมนิเทศ

๔.๒ การฝึกอบรม

๔.๓ การศึกษา หรือดูงาน

๔.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา

๔.๕ การสอนงานการให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

๕. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

เทศบาลต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลอย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๖. การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

เทศบาลต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

นายวิวัฒน์ สวงวนพงษ์

กระผมขอให้คณะกรรมการพิจารณาและวิเคราะห์ถึงเหตุผลและความจำเป็น เพื่อกำหนดแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามที่งานการเจ้าหน้าที่ได้สรุปแนวทาง คณะกรรมการมีความเห็นเป็นอย่างไรบ้างครับ

มติที่ประชุม

มติที่ประชุมคณะกรรมการฯ เสนอให้การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลทุกตำแหน่ง เพื่อให้องค์กรพัฒนายิ่งขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ และเมื่อดำเนินการจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากรเสร็จเรียบร้อยแล้ว ให้เสนอไปพร้อมกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเสนอให้ ก.ท.จ. พังงา พิจารณาให้ความเห็นชอบในคราวเดียวกัน

นายวิวัฒน์ สวงวนพงษ์

คณะกรรมการท่านใดมีข้อเสนอแนะอีกบ้างครับ ขอเชิญครับ

นายทง...

นายทง จิตตะพันธ์

กระผมขอสรุปใจความสำคัญของแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลว่าการพัฒนาข้าราชการ และพนักงานเจ้าหน้าที่ทุกคนของเทศบาลนั้น ขอกำชับให้ผู้บังคับบัญชาช่วยกันเอาใจใส่ ให้คำแนะนำ หรือช่วยกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย เพื่อให้งานในภาพรวมขององค์กรประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และกรณีมีความจำเป็นต้องมอบหมายให้ข้าราชการหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าร่วมการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆซึ่งจัดโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือหน่วยงานราชการอื่นก็ขอให้พิจารณาส่งบุคคลเข้าร่วมโดยคำนึงถึงหน้าที่และความรับผิดชอบที่ตรงกับหลักสูตรที่จะเข้ารับการฝึกอบรมด้วย เพื่อเป็นการใช้งบประมาณในการเดินทางไปราชการให้เกิดความคุ้มค่าและนำความรู้ที่ได้จากการเข้ารับการฝึกอบรมมาใช้พัฒนางานในหน้าที่ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด

นายวิวัฒน์ สงวนพงษ์

ขอขอบคุณท่านรักษาการปลัดฯ ครับ และขอให้หัวหน้าส่วนราชการทุกท่านช่วยกันดำเนินการให้เป็นรูปธรรมด้วยครับ

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ

- มีกรรมการท่านใดจะเสนอเรื่องอะไรเพิ่มเติมบ้างครับ ถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม

ปิดประชุม

เวลา ๑๗.๐๐ น.

(ลงชื่อ).....ผู้บันทึก/พิมพ์รายงานการประชุม

(นายเกียรติก้อง ทองชู)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้ช่วยเลขานุการฯ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบความถูกต้อง

(นางสุกัญญา ขุทสมบุญ)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

เลขานุการฯ

(ลงชื่อ).....ผู้รับรองความถูกต้อง

(นายทง จิตตะพันธ์)

ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลกระโสม