

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



เทศบาลตำบลปลาไหล  
อำเภอวาริชภูมิ  
จังหวัดสกลนคร

**แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓**  
**เทศบาลตำบลปลาไหล อำเภовาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร**

**สารบัญ**

<b>เรื่อง</b>	<b>หน้า</b>
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. การวิเคราะห์บุคลากร	๒
๓. การวิเคราะห์ในระดับองค์การ	๓
๔. การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร	๔
๕. วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล	๕
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๖
๗. ยุทธศาสตร์ที่ ๑	
- ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน	๗
๘. ยุทธศาสตร์ที่ ๒	
- ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม	๘
๙. ยุทธศาสตร์ที่ ๓	
- ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning)	๙
๑๐. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๑๑ - ๑๓
๑๑. มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ	๑๔
๑๒. หลักสูตรการพัฒนา	๑๕ - ๑๗
๑๓. วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๑๘ - ๒๗
๑๔. บัญชีดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	๒๘ - ๓๓
๑๕. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๓๔ - ๓๕
๑๖. การติดตามและประเมินผล	๓๖

**ภาคผนวก**

- คำสั่งเทศบาลตำบลปลาไหล เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
- ประกาศเทศบาลตำบลปลาไหล เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

## ส่วนที่ ๑

## หลักการและเหตุผล

## หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

## ๑. ภาพการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหาร ราชการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหา รูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดพัฒนาระบบบริหาร ความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

## ๒. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหาร ราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอ แก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มี ผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติ เดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึง ปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ใน พระราชกฤษฎีกานี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้ อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติ ของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างควมมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

## ๓. ประกาศ ก.ท. จังหวัดสกลนคร

ตามคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหาร งานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ได้กำหนดให้ เทศบาลมีการพัฒนาพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

### ๓. ประกาศ ก.ท. จังหวัดสกลนคร

ตามคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ได้กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

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

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาลลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๒๘๘ - ๓๒๖ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลปลาไหล และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลปลาไหล

### ๔. การวิเคราะห์บุคลากร

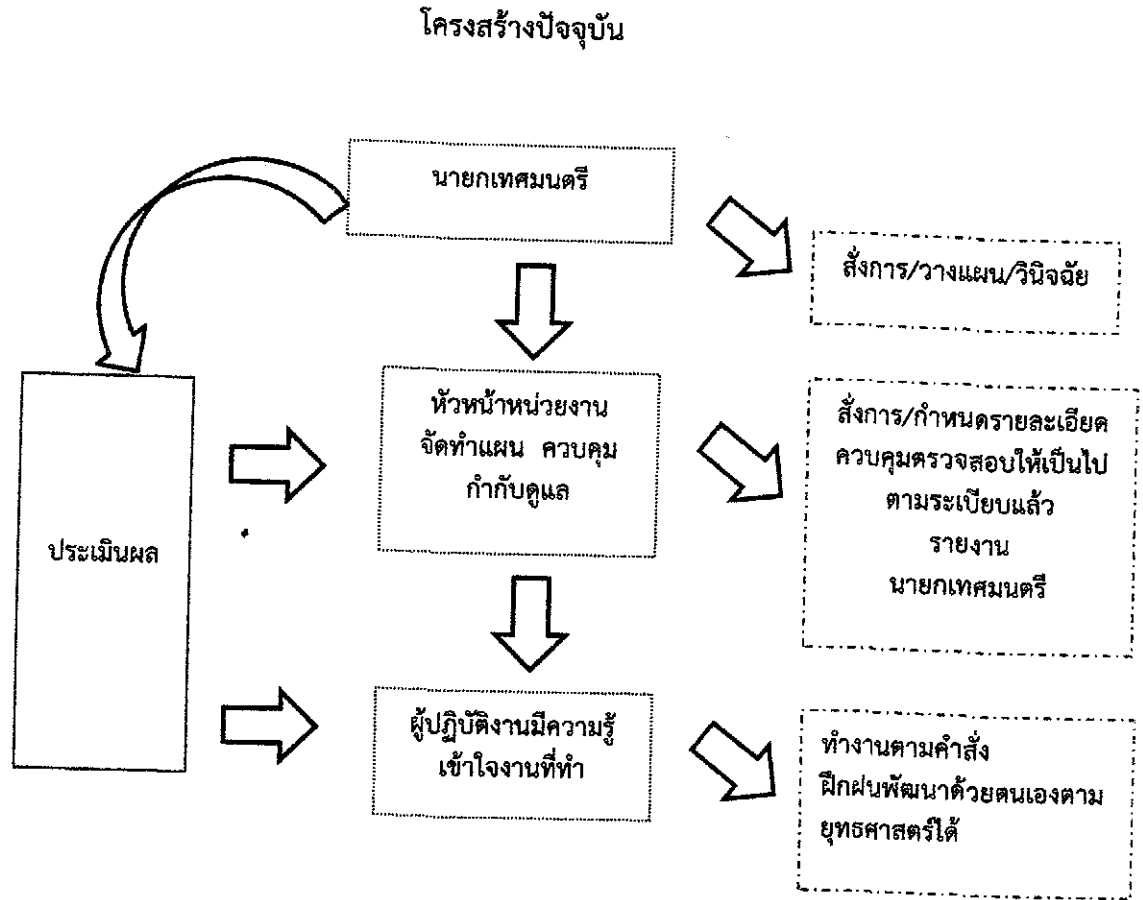
การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์</li> <li>๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ</li> <li>๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ</li> <li>๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน</li> <li>๕. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน</li> <li>๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน</li> <li>๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย</li> <li>๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน</li> <li>๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก</li> </ol>
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม (Threats)
<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนาเทศบาลดี</li> <li>๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน</li> <li>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน</li> <li>๒. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน</li> <li>๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li> <li>๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด</li> </ol>

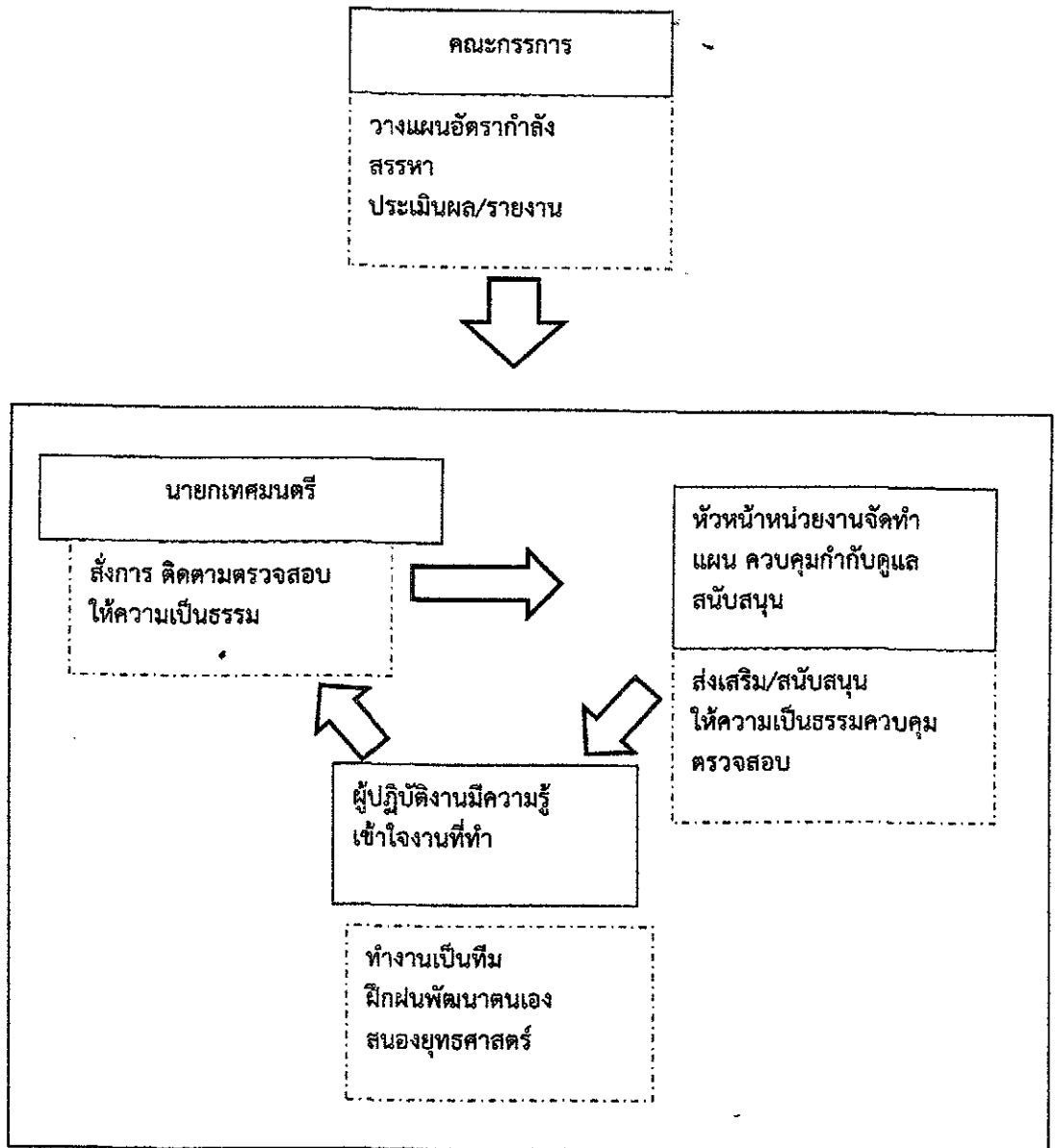
## การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ul style="list-style-type: none"> <li>๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่</li> <li>๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li> <li>๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว</li> <li>๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี</li> <li>๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงาน สามารถสนองตอบนโยบายได้ดี</li> <li>๖. มีระบบบริหารบุคคล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>๑. ขาดความกระตือรือร้น</li> <li>๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่</li> <li>๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ</li> <li>๔. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น นิติกร สาธารณสุข</li> <li>๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการ สาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ</li> <li>๖. สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่างๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน</li> </ul>
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม (Threats)
<ul style="list-style-type: none"> <li>๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน</li> <li>๒. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ</li> <li>๓. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ</li> <li>๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติ การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยาก มักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง</li> <li>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัด ทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลาย จึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล</li> <li>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</li> </ul>

### การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ของเทศบาลตำบลปลาโหล จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลปลาโหลที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



**วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล**

“ภายในปี ๒๕๖๑ บุคลากรของเทศบาลตำบลปลาไหล จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอธยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชน จะได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่”

## ส่วนที่ ๒

## ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลปลาไหล

## ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลปลาไหล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร

๑.๒ แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาาระบบราชการ  
หน่วยงานต่างๆ ในสังกัดเทศบาลตำบลปลาไหล

๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)

๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน

๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุน  
ประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด



**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน**

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<p><b>๑.๑ แผนงานด้านพัฒนาความรู้ในองค์กร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● การดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคน เทศบาลตำบลปลาไหล</li> <li>● การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● จำนวนครั้งการประชุมของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคน เทศบาลตำบลปลาไหล</li> <li>● จำนวนครั้งของการจัดเวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● จัดกิจกรรมประชุมเพื่อกำหนดแนวทางและการดำเนินงานพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์การพัฒนา เทศบาลตำบลปลาไหล</li> <li>● จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้วิชาการด้านต่างๆ เป็นประจำทุกเดือน เดือนละ ๑ ครั้ง รวม ๑๒ ครั้ง/ปี</li> </ul>
<p><b>๑.๒ แผนงานจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาาระบบราชการหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดเทศบาลตำบลปลาไหล</b></p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>● การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด</li> <li>● การหาความจำเป็น (Training Need) ในการพัฒนาบุคลากร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● หน่วยงาน/ส่วนราชการในสังกัดเทศบาลตำบลปลาไหลจัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ แล้วเสร็จ</li> <li>● ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานมีการหาความจำเป็น (Training Need) และมีเอกสารแสดงขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ส่วนราชการ/หน่วยงานสังกัดเทศบาลตำบลปลาไหล จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด</li> <li>● ทุกส่วนราชการจัดให้มีการหาความจำเป็น (Training Need) เบื้องต้นในการพัฒนาบุคลากรและใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● การประชุมประสานแผนการพัฒนาบุคลากร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณของทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน</li> <li>● มีแนวทางการประสานการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● จัดการประชุมส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● การจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากรเทศบาลตำบลปลาไหล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบันครอบคลุมทุกส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัดพื้นที่เทศบาลตำบลปลาไหล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที</li> </ul>

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<p>๑.๑ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัด</li> <li>● การเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการในสังกัด</li> <li>● การดำเนินการทางวินัย</li> <li>● การสรรหา และเลือกสรรบุคลากรในสังกัด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัดทุกระดับ</li> <li>● มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในสังกัด</li> <li>● มีการดำเนินการทางวินัย</li> <li>● มีการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ทุกส่วนราชการจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบัน ครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที</li> <li>● จังหวัดเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการทุกระดับในสังกัดและให้ข้อคิดเห็นประกอบ การแต่งตั้งข้าราชการระดับหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดต่อส่วนราชการต้นสังกัด</li> <li>● นายกเทศมนตรีสามารถดำเนินการทางวินัยสำหรับข้าราชการท้องถิ่นและบุคลากรในสังกัด</li> <li>● ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด</li> </ul>

๑.๒ มาตรฐานที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<p>๑.๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือ การให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ แก่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัด ตามความจำเป็น และเป็นประโยชน์กับหน่วยงานโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดทำเป็นหลักสูตรกลาง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดทำหลักสูตรกลางเพื่อให้ความรู้แก่ประชาชนและบุคลากรในสังกัด ส่วนราชการ/หน่วยงานต่างๆ</li> </ul>
<p>๑.๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการจัดการฝึกอบรม สัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ โดยจัดทำเป็นหลักสูตรเฉพาะด้าน เช่น ด้านสาธารณสุข ด้านการเกษตร การพัฒนาชุมชน ฯลฯ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำหลักสูตรเฉพาะด้านเพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัด เป็นการเพิ่มและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติให้แก่บุคลากรในสังกัด</li> </ul>

## ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning)

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<ul style="list-style-type: none"> <li>๑.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีการทำแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดให้มีคณะทำงานจัดทำระบบการบริหารความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>๑.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีการทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่เทศบาลตำบลปลาไหล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>สนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่เทศบาลตำบลปลาไหล เป็นการแสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรระหว่างหน่วยงานต่างๆ</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างเทศบาลตำบลปลาไหลและองค์กรภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอกเทศบาลตำบลปลาไหล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอกเทศบาลตำบลปลาไหล เพื่อเป็นการแสดงความร่วมมือและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร</li> </ul>

### ส่วนที่ ๓

## วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

#### ๑.๑ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับเทศบาลตำบลปลาไหล
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของเทศบาลตำบลปลาไหล
๓. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลปลาไหล ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
  ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
  ๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
  ๓. ด้านการบริหาร
  ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
  ๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

#### ๑.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

##### ๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลปลาไหล ประกอบด้วย

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

##### ๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลปลาไหลทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ~~คุณธรรม~~ และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการ ~~ประชาชน~~ ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

**วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา  
เทศบาลตำบลตาโต อำเภอวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร**

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>เพื่อให้พนักงานเทศบาล ทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการ พัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี</p>	<p><b>การพัฒนาด้านบุคลากร</b></p> <p>๑. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะ การฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้</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. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่อ อย่างเต็มที่ โดยการให้ทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ศึกษา ต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงานตลอดเวลา</p> <p>๓. สนับสนุนให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง สมทบศึกษาเทศบาล ผู้บริหาร และประชาชน ได้มีโอกาส ศึกษาตามโครงการต่างๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับ หน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปฐมวัยเทศ</li> <li>- ฝึกอบรม</li> <li>- ศึกษาดูงาน</li> <li>- ประชุมเชิงปฏิบัติการ/ สัมมนา</li> <li>- การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่นๆ</li> <li>- ให้ทุนการศึกษา ศึกษาระดับ ปริญญาตรี ปริญญาโท และหลักสูตรตามสายงาน ปฏิบัติ</li> </ul>	<p>พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓</p>	<p>ตามเทศ บัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี</p>	

**วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา**  
**เทศบาลตำบลปลาโทก อำเภอวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร**

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>ให้พนักงานเทศบาลทุกตำแหน่งได้รับการฝึกอบรมในระยะเวลา ๓ ปี</p>	<p><b>แผนงาน/โครงการ</b>                      การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม                      ๑. ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง มีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม                      ๒. การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง                      ๓. การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม                      ๔. มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข วางตัวเป็นกลางทางการเมือง</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการดังนี้                      - ปฐมนิเทศ                      - ฝึกอบรม                      - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา                      - การสอนงาน/ให้คำปรึกษา และอื่นๆ                      - วางมาตรการจูงใจและลงโทษ</p>	<p>พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓</p>	<p>ตามระเบียบปฏิบัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี</p>	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย  
เทศบาลตำบลป่าไผ่ อำเภอวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุก คนทุกตำแหน่งได้รับการ พัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	<p>การพัฒนาด้านอื่นๆ</p> <p>๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอนในการ ทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถ ให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว</p> <p>๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และ เทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน</p> <p>๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับ หน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากร</li> <li>- ฝึกอบรม</li> <li>- ประชุมเชิงปฏิบัติการ/ สัมมนา</li> <li>- การสอนงาน/ให้ คำปรึกษา และอื่นๆ</li> <li>- ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสถานที่บริการ ประชาชน</li> </ul>	พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	ตามเทศ บัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี	

### มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดีเด่นเป็นประจำทุกปี ประกาศเกียรติคุณและเงินหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้
  - ๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ
  - ๑.๒ มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
  - ๑.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
  - ๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม
๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ
๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น กิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่างๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

### มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่รุนแรงได้ในชั้นกล่าวตักเตือน แล้วเสนอให้ปลัดเทศบาล และนายกเทศมนตรี ทราบ
๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แก่แต่ละระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง
  - ๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นเกมพนันในสถานที่ราชการ
  - ๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่  
กำหนดหรือระเบียบกำหนด
  - ๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือ  
ราชการ
  - ๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง



## ส่วนที่ ๔

### หลักสูตรการพัฒนา

#### ๑. หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

เทศบาลตำบลปลาไหล กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

##### ๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

- ๑.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐
- ๑.๒ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๒๖ แก้ไขเพิ่มเติม
- ๑.๓ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- 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 กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ๑.๙ ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และการบริหารราชการแผ่นดิน

##### ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

- ๒.๑ พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ. ๒๕๑๐
- ๒.๒ พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ.ศ. ๒๔๗๕
- ๒.๓ พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ. ๒๕๐๘
- ๒.๔ พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๒๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน
- ๒.๕ พระราชบัญญัติซุดดินและถมดิน พ.ศ. ๒๕๔๓
- ๒.๖ ระเบียบกฎหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานของเทศบาลตามหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง เช่น ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

##### ๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๑. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
๒. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
๖. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี
๗. การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม
๘. พัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ
๙. เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่
๑๐. มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร

## ๑๑. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๑๑.๑ การปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ

๑๑.๒ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

## ๑๒. จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

**หมายเหตุ** ๑. หลักสูตรต่างๆ ให้รวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น และมีเนื้อหา 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

## ๑๑. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๑๑.๑ การปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ

๑๑.๒ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

## ๑๒. จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

หมายเหตุ ๑. หลักสูตรต่างๆ ให้รวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น และมีเนื้อหาสอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น

๒. หลักสูตรในแต่ละด้านสามารถจัดรวมไว้ในโครงการพัฒนาพนักงานเทศบาลโครงการเดียวกันได้

## ๔. ประเด็นที่ต้องพัฒนา

๔.๑ ควรให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานพร้อมเน้นกระบวนการสารสนเทศมาใช้งาน

๔.๒ ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างข้าราชการให้เป็นมืออาชีพ

๔.๓ บริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ

๔.๔ พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน

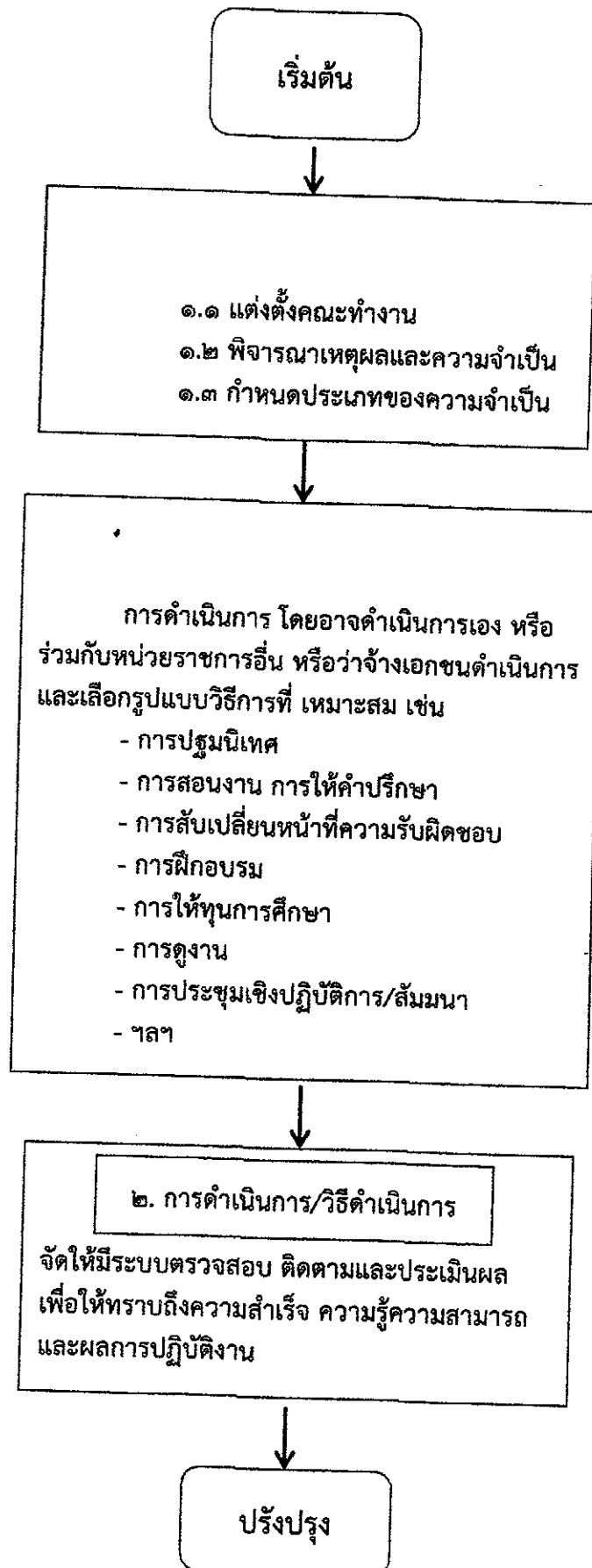
๔.๕ พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ

๔.๖ วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม

๔.๗ พัฒนาการกระจายอำนาจ

๔.๘ พัฒนาระบบตอบแทนและแรงจูงใจ

## วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา



## วิธีการพัฒนา

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

#### วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา
				ปี ๒๕๖๑ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๒ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๓ (จำนวนคน)	
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานท้องถิ่น หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารของปลัด/รองปลัด ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ปลัด/รองปลัด ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากยิ่งขึ้น	หน.ส่วนปลัด/หน.ฝ่ายอำนาจการ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒	/
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานการคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากยิ่งขึ้น	หน.ฝ่ายพัฒนารายได้/หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒	/
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากยิ่งขึ้น	ผอ.กองช่าง/หน.ฝ่ายแบบแผนงานก่อสร้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒	/
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากยิ่งขึ้น	ผอ.กองการศึกษา/หน.ฝ่ายบริหารงานศึกษา ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒	/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๑ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๒ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๓ (จำนวนคน)	ทต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน สวัสดิการสังคม หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผ.กองสวัสดิการสังคม/ หน.ฝ่ายส่งเสริมและ สวัสดิการฯ ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒		/
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน สาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผ.กองสาธารณสุข ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์ นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ และตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน หรือตำแหน่ง อื่นที่เกี่ยวข้อง ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ และตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	นักวิชาการศึกษา หรือ ตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนักจัดการงาน ทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ และตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	นักจัดการงานทั่วไป หรือตำแหน่งอื่นที่ เกี่ยวข้อง ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๑ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๒ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๓ (จำนวนคน)	ทศ. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมร่วมกับ หน่วยงานอื่น
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน สวัสดิการสังคม หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผ.กอสวัสดิการสังคม/ หน.ฝ่ายส่งเสริมและ สวัสดิการฯ ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒		/
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน สาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผ.กอสถาบันสุขภาพ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์ นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ ยิ่งขึ้น	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน หรือตำแหน่ง อื่นที่เกี่ยวข้อง ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ ยิ่งขึ้น	นักวิชาการศึกษา หรือ ตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนักจัดการงาน ทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ ยิ่งขึ้น	นักจัดการงานทั่วไป หรือตำแหน่งอื่นที่ เกี่ยวข้อง ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๑ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๒ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๓ (จำนวนคน)	ทต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนวัตกรรมการจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ หรือตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนโยบายช่างโยธา หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นายช่างโยธา หรือ ตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับคู่มือดูแลเด็กเล็ก หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ครูผู้ดูแลเด็กเล็ก หรือ ตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๕	๕	๕		/
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักจัดการงานทะเบียนและบัตร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักจัดการงานทะเบียน และบัตร หรือตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกร หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นิติกร หรือตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/



โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
			ปี ๒๕๖๑ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๒ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๓ (จำนวนคน)	ทต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
หลักสูตรเกี่ยวกับกฤษฎีกาจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ หรือตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธา หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นายช่างโยธา หรือ ตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็กเล็ก หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ครูผู้ดูแลเด็กเล็ก หรือ ตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๕	๕	๕		/
หลักสูตรเกี่ยวกับนักจัดการงานทะเบียนและบัตร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักจัดการงานทะเบียน และบัตร หรือตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกร หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นิติกร หรือตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
			ปี ๒๕๖๑ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๒ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๓ (จำนวนคน)	พ.ศ. ดำเนินการเอง	สังกัดอบรมกับ หน่วยงานอื่น
การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง และฝ่ายการเมือง	พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง และฝ่ายการเมือง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๗๐	๗๐	๑๐	/	
การพัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ และดำเนินการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒๐	๒๐	๒๐	/	/







บัญชีการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลาที่ ดำเนินการ
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานท้องถิ่น หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารของปลัด/รองปลัด ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการ บริหารงานมากยิ่งขึ้น	ปลัด/รองปลัด ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	ส่งเข้าอบรมตามหลักสูตรของสถาบัน พัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	ส.ค. - ต.ค. ๖๓
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไป หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้า ส่วนแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความ เข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มากยิ่งขึ้น	หน.ส่วนปลัด/หน.ฝ่าย อำนาจการ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	ส่งเข้าอบรมตามหลักสูตรของสถาบัน พัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	ก.ค. - ธ.ค. ๖๐
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานการคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้า ส่วนแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความ เข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มากยิ่งขึ้น	หน.ฝ่ายพัฒนารายได้/หน.ฝ่าย บริหารงานคลัง ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	ส่งเข้าอบรมตามหลักสูตรของสถาบัน พัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	มิ.ย. - ก.ย. ๖๑
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่างหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้า ส่วนแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความ เข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มากยิ่งขึ้น	ผอ.กองช่าง/หน.ฝ่ายแบบ แผนงานก่อสร้าง ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	ส่งเข้าอบรมตามหลักสูตรของสถาบัน พัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	ส.ค. - ก.ย. ๖๑
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานศึกษาหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้า ส่วนแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความ เข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มากยิ่งขึ้น	ผอ.กองการศึกษา/หน.ฝ่าย บริหารงานศึกษา ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	ส่งเข้าอบรมตามหลักสูตรของสถาบัน พัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	ต.ค. - ก.พ. ๖๐

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลาที่ดำเนินการ
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานสวัสดิการสังคม หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผ.กอสวัสดิการสังคม/ทน.ฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการฯ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	ส่งเข้าอบรมตามหลักสูตรของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	ส.ค. - ต.ค. ๖๓
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานสาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผ.กอสวัสดิการชุมชนฯ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	ส่งเข้าอบรมตามหลักสูตรของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	ก.ค. - ธ.ค. ๖๐
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้องได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	ส่งเข้าอบรมตามหลักสูตรของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	มิ.ย. - ก.ย. ๖๑
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักวิชาการศึกษา หรือตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	ส่งเข้าอบรมตามหลักสูตรของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	ส.ค. - ก.ย. ๖๑
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนักจัดการงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักจัดการงานทั่วไป หรือตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	ส่งเข้าอบรมตามหลักสูตรของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	ต.ค. - ก.พ. ๖๐

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลาที่ดำเนินการ
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานสวัสดิการสังคม หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผอ.กองสวัสดิการสังคม/ทน.ฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการฯ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	ส่งเข้าอบรมตามหลักสูตรของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	ส.ค. - ต.ค. ๖๓
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานสาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผอ.กองสาธารณสุขฯ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	ส่งเข้าอบรมตามหลักสูตรของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	ก.ค. - ธ.ค. ๖๐
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับและตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้องได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	ส่งเข้าอบรมตามหลักสูตรของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	มิ.ย. - ก.ย. ๖๑
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับและตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักวิชาการศึกษา หรือตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	ส่งเข้าอบรมตามหลักสูตรของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	ส.ค. - ก.ย. ๖๑
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนักจัดการงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับและตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักจัดการงานทั่วไป หรือตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	ส่งเข้าอบรมตามหลักสูตรของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	ต.ค. - ก.พ. ๖๐



ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลาที่ ดำเนินการ
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนวัตกรรมการจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นวัตกรรมการจัดเก็บรายได้ หรือตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	ส่งเข้าอบรมตามหลักสูตรของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	ส.ค. - ต.ค. ๖๓
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นายช่างโยธา หรือตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	ส่งเข้าอบรมตามหลักสูตรของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	ก.ค. - ธ.ค. ๖๐
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็กเล็ก หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ครูผู้ดูแลเด็กเล็ก หรือตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	ส่งเข้าอบรมตามหลักสูตรของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	มิ.ย. - ก.ย. ๖๑
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักจัดการงานทะเบียนและบัตร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร หรือตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	ส่งเข้าอบรมตามหลักสูตรของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	ส.ค. - ก.ย. ๖๑
๒๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นิติกร หรือตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	ส่งเข้าอบรมตามหลักสูตรของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	ค.ค. - ก.พ. ๖๐

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลาที่ดำเนินการ
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับวิชาการจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ หรือตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	ส่งเข้าอบรมตามหลักสูตรของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	ส.ค. - ต.ค. ๖๓
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นายช่างโยธา หรือตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	ส่งเข้าอบรมตามหลักสูตรของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	ก.ค. - ธ.ค. ๖๐
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็กเล็ก หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ครูผู้ดูแลเด็กเล็ก หรือตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	ส่งเข้าอบรมตามหลักสูตรของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	มิ.ย. - ก.ย. ๖๑
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักจัดการงานทะเบียน และบัตร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร หรือตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	ส่งเข้าอบรมตามหลักสูตรของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	ส.ค. - ก.ย. ๖๑
๒๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นิติกร หรือตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	ส่งเข้าอบรมตามหลักสูตรของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	ต.ค. - ก.พ. ๖๐

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลาที่ดำเนินการ
๒๖	การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง และฝ่ายการเมือง	พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง และฝ่ายการเมือง ได้รับการศึกษา ๑ ครั้ง/ปี	จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	ส.ค. - ต.ค. ๖๓
๒๗	การพัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	ส่งเข้าอบรมตามหลักสูตรของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่น	ก.ค. - จ.ค. ๖๐

## ส่วนที่ ๖

## งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการพัฒนา พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลปลาไหล มีการกำหนดไว้ดังนี้

๑. แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวดค่าใช้สอย ประเภท รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ดังนี้

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ จำนวน ๓๐๐,๐๐๐ บาท
- โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างความปลอดภัยและสมานฉันท์ของคนในชาติ จำนวน ๔๐,๐๐๐ บาท
- โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน จำนวน ๓๐๐,๐๐๐ บาท

๒. แผนงานบริหารทั่วไป งานวางแผนสถิติและวิชาการ หมวดค่าใช้สอย ประเภท รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ดังนี้

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ จำนวน ๒๕,๐๐๐ บาท

๓. แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวดค่าใช้สอย ประเภท รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ดังนี้

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ จำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาท

๔. แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวดค่าใช้สอย ประเภท รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ดังนี้

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ จำนวน ๘๐,๐๐๐ บาท

๕. แผนงานสาธารณสุข งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข หมวดค่าใช้สอย ประเภท รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ดังนี้

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ จำนวน ๗๐,๐๐๐ บาท

๖. แผนงานสังคมสงเคราะห์ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์ หมวดค่าใช้สอย ประเภท รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ดังนี้

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ จำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท

๗. แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน หมวดค่าใช้สอย ประเภท รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ดังนี้

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ จำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท

## ส่วนที่ ๒

### งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการพัฒนา พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลปลาไหล มีการกำหนดไว้ดังนี้

๑. แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวดค่าใช้สอย ประเภท รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ดังนี้

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ จำนวน ๓๐๐,๐๐๐ บาท
- โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างความปลอดภัยและสมานฉันท์ของคนในชาติ จำนวน ๔๐,๐๐๐ บาท
- โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน จำนวน ๓๐๐,๐๐๐ บาท

๒. แผนงานบริหารทั่วไป งานวางแผนสถิติและวิชาการ หมวดค่าใช้สอย ประเภท รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ดังนี้

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ จำนวน ๒๕,๐๐๐ บาท

๓. แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวดค่าใช้สอย ประเภท รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ดังนี้

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ จำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาท

๔. แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวดค่าใช้สอย ประเภท รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ดังนี้

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ จำนวน ๘๐,๐๐๐ บาท

๕. แผนงานสาธารณสุข งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข หมวดค่าใช้สอย ประเภท รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ดังนี้

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ จำนวน ๗๐,๐๐๐ บาท

๖. แผนงานสังคมสงเคราะห์ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์ หมวดค่าใช้สอย ประเภท รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ดังนี้

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ จำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท

๗. แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน หมวดค่าใช้สอย ประเภท รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ดังนี้

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ จำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท

## ส่วนที่ ๗

### การติดตามและประเมินผล

#### องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลปลาไหล ประกอบด้วย

- |  |                       |
|--|-----------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลปลาไหล                | เป็นประธานกรรมการ     |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลปลาไหล                  | เป็นกรรมการ           |
| ๓. รองปลัดเทศบาลตำบลปลาไหล               | เป็นกรรมการ           |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล                | เป็นกรรมการ           |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง                    | เป็นกรรมการ           |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ           |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา                | เป็นกรรมการ           |
| ๘. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม          | เป็นกรรมการ           |
| ๙. ผู้อำนวยการกองคลัง                    | เป็นกรรมการ           |
| ๑๐. นักทรัพยากรบุคคล                     | เป็นกรรมการ/เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลปลาไหล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลปลาไหล

#### บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลปลาไหล สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไขเพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดสกลนคร ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่แล้วจึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ



ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลตำบลปลาไหล

ที่ ๑๙ / ๒๕๖๑

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

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๕ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๘๘ - ข้อ ๓๒๖ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลปลาไหล ดังนี้

- |  |                       |
|--|-----------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลปลาไหล                | เป็นประธานกรรมการ     |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลปลาไหล                  | เป็นกรรมการ           |
| ๓. รองปลัดเทศบาลตำบลปลาไหล               | เป็นกรรมการ           |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล                | เป็นกรรมการ           |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง                    | เป็นกรรมการ           |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ           |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา                | เป็นกรรมการ           |
| ๘. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม          | เป็นกรรมการ           |
| ๙. ผู้อำนวยการกองคลัง                    | เป็นกรรมการ           |
| ๑๐. นักทรัพยากรบุคคล                     | เป็นกรรมการ/เลขานุการ |

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายคำเชื่อง ร่มเกษ)

นายกเทศมนตรีตำบลปลาไหล



รายชื่อผู้ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

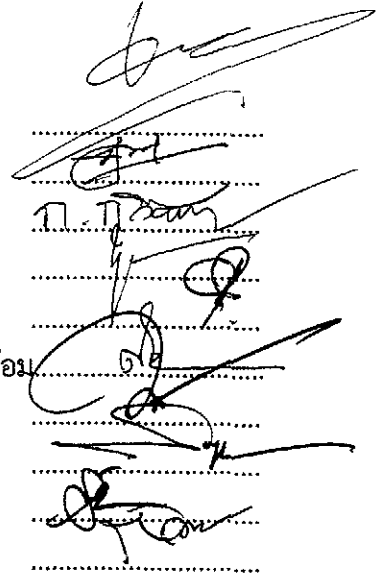
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑

วันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๑ เวลา ๑๔.๐๐ น.

ผู้มาประชุม

๑. นายคำเชื่อง ร่มเกษ
๒. นายสุรพัฒน์ พุฒธรรม
๓. นางกาญจนา กวีพิชชาพัชร
๔. นายดุสิตสิทธิ์ งามราชจักร์
๕. นายณรงค์ศักดิ์ มหาธาตุ
๖. นายสมิทธิ พุทธรังศรี
๗. นายวิทยา พันธุ์โคตร
๘. นายปรีดา เจริญชัย
๙. นางสาวรัตนสุวรรณ นำสุข
๑๐. นางกัญญารัตน์ รัชชปัญญา

- นายกเทศมนตรีตำบลปลาไหล
- ปลัดเทศบาลตำบลปลาไหล
- รองปลัดเทศบาลตำบลปลาไหล
- หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
- ผู้อำนวยการกองช่าง
- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา
- ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
- หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้
- นักทรัพยากรบุคคล



Handwritten signatures of the meeting participants, corresponding to the list of names on the left. The signatures are written in black ink on a white background with horizontal dotted lines.

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)  
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑

วันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๑ เวลา ๑๔.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลปลาไหล อำเภวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร

ผู้มาประชุม

๑. นายคำเชื่อง ร่มเกษ	นายกเทศมนตรีตำบลปลาไหล	ประธานกรรมการ
๒. นายสุรพัฒน์ พุฒธรรม	ปลัดเทศบาลตำบลปลาไหล	กรรมการ
๓. นางกาญจนา กวีพิชชาพัชร	รองปลัดเทศบาลตำบลปลาไหล	กรรมการ
๔. นายดุสิตสิทธิ์ งามราชจักร์	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
๕. นายณรงค์ศักดิ์ มหาราต	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นายสมิทธิ พุทธรังค์	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๗. นายวิทยา พันธุ์โคตร	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๘. นายปรีดา เจริญชัย	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๙. นางสาวรัตนสุวรรณ นำสุข	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	กรรมการ
๑๐. นางกัญญารัตน์ รัชชปัญญา	นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการ/เลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายคำเชื่อง ร่มเกษ ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เป็นประธานที่ประชุมกล่าวเปิดประชุม และมอบหมายให้ นายสุรพัฒน์ พุฒธรรม ปลัดเทศบาล ดำเนินการประชุม โดยมีวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ปลัดเทศบาล

- แจ้งเรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ตามคำสั่งเทศบาลตำบลปลาไหลที่ ๑๙/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๑ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๘๘ - ข้อ ๓๒๖

มติที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี

### ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

#### ปลัดเทศบาล

- การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบการบริหารงานบุคคลที่กำหนดหลักเกณฑ์ในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นต้องมีการพัฒนาครอบคลุมทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

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

- ให้ นางกัญญารัตน์ รัชชปัญญา กรรมการ/เลขานุการ เป็นผู้ชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

#### นักทรัพยากรบุคคล

- การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๐) นั้นจะต้องมีความสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๑) และข้อบัญญัติฯ ของเทศบาล ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมีการพัฒนาทั้งองค์กรและต่อเนื่อง จึงร่างโครงการฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร ให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พิจารณาและแก้ไขเพิ่มเติมโครงการให้เหมาะสมกับองค์กร โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด/รองปลัด)
๒. หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด/หัวหน้าฝ่าย)
๓. หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานการคลัง (หัวหน้าฝ่าย)
๔. หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกอง/หัวหน้าฝ่าย)
๕. หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานศึกษา (ผู้อำนวยการกอง/หัวหน้าฝ่าย)
๖. หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผู้อำนวยการกอง/หัวหน้าฝ่าย)
๗. หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการกอง/หัวหน้าฝ่าย)
๘. หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๙. หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษา
๑๐. หลักสูตรเกี่ยวกับนักจัดการงานทั่วไป
๑๑. หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคล
๑๒. หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชน
๑๓. หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการ
๑๔. หลักสูตรเกี่ยวกับการเงิน บัญชี การคลัง
๑๕. หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานพัสดุ
๑๖. หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการจัดเก็บรายได้
๑๗. หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธา
๑๘. หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็กเล็ก
๑๙. หลักสูตรเกี่ยวกับนักจัดการงานทะเบียนและบัตร
๒๐. หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกร

- ๒๑. หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการคอมพิวเตอร์
  - ๒๒. หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
  - ๒๓. หลักสูตรเกี่ยวกับพยาบาลวิชาชีพ
  - ๒๔. หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการตรวจสอบภายใน
  - ๒๕. หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่ง
  - ๒๖. การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
  - ๒๗. การพัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ
- มติที่ประชุม - มีมติเห็นชอบตามที่เสนอ

มติที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ

- ไม่มี

ปิดประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.

ลงชื่อ

ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นางกัญญารัตน์ รัชชปัญญา)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ลงชื่อ

ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม

(นายคำเชื่อง ร่มเกษ)  
นายกเทศมนตรีตำบลปลาไหล



ประกาศเทศบาลตำบลปลาไหล  
เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ตามที่ เทศบาลตำบลปลาไหล ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยได้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร พิจารณาให้ความเห็นชอบ ซึ่งคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลปลาไหล เรียบร้อยแล้ว

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๐ แห่งพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ๒๕๔๕

เทศบาลตำบลปลาไหล จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยให้มีผลตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายคำเชื่อง ร่มเกษ)

นายกเทศมนตรีตำบลปลาไหล