



แผนพัฒนาบุคลากร
Human Resource Development Plan
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

เทศบาลตำบลพะเยา
อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

คำนำ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลทะเลเม่นชัย นั้น ได้คำนึงถึง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบ แบบแผน หลัก และวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดีโดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง และด้านคุณธรรมจริยธรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาท และภารกิจของเทศบาลต่อไป

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
เทศบาลตำบลทะเลเม่นชัย

แผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลทะเลเม่นชัย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งโลกไร้พรมแดน (Globalization) โดย ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้ ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่าง สม่าเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มี ประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับ การบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอ แก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศ ที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้ จะต้องเปลี่ยนแปลง ทัศนคติเสียใหม่ จากการยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตต่อเนื่อง ถึงปัจจุบันเน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการ ตลอดเวลาในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องการพัฒนาความรู้เพื่อให้มี ลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่าเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยน ทัศนคติของข้าราชการเพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและ กัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้ องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้

ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ถึงปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ เป็นพนักงานเทศบาล ก่อน มอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและ หน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตน เพื่อเป็นข้าราชการที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงาน

เทศบาล (ก.ท.จ) กำหนด เช่น หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ , หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ , หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานแต่ละตำแหน่ง , หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยวิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลดำเนินการเอง หรืออาจมอบหมายสำนักงานคณะกรรมการกลาง (ก.ท.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงานสำนักงานคณะกรรมการกลาง (ก.ท.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) หรือส่วนราชการอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ และสอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้

เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้มีความชัดเจน และครอบคลุมพนักงานเทศบาลทุกคน และตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลทุกตำแหน่ง โดยกำหนดให้พนักงานเทศบาลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลทะเลเม่นชัย อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร อีกทางหนึ่งด้วย

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี มีจิตสำนึก ในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

๒.๒ เพื่อพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ให้มีสมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อการบริหาร และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ เพื่อพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหาร และปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการ ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลทะเลเม่นชัย และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวงและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เป้าหมายในการพัฒนา

พัฒนาบุคลากรฝ่ายการเมือง : ได้แก่ คณะผู้บริหาร/สมาชิกสภาเทศบาลตำบลทะเลเม่นชัย

พัฒนาบุคลากรฝ่ายประจำ : ได้แก่ พนักงานเทศบาล/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลทะเลเม่นชัย

๓.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) เทศบาลตำบลทะเลเม่นชัย ได้รับการพัฒนาการ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรม และจริยธรรม การปฏิบัติงาน ในปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด

๓.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากร มีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๘๐ จากจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา

๓.๓ เป้าหมายเชิงประโยชน์

เทศบาลตำบลทะเลเม่นชัย มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีการถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมให้แก่บุคลากรในองค์กร เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการประสานความร่วมมือกับองค์กรอื่น มีการบูรณาการร่วมระหว่างองค์กร

๔. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลทะเลเม่นชัย ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลทะเลเม่นชัย ที่ ๒๔๓/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๐ ประกอบด้วย

๑. นายยุทธนา ตีระมาศวณิช	นายกเทศมนตรี	เป็นประธาน
๒. นายปัญญา มาจิตต์	ปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการ
๓. นายพิพัฒน์ เรืองประโคน	รองปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการ
๔. จำเริญสุขชัย ดึงหมาย	หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการ
๕. นางนุชนาฏ ชาญรัมย์	ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๖. นางสาวณัชชา ฉวีวรรณ	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	เป็นกรรมการ
๗. นางสาววราพร สมันรัมย์	พยาบาลวิชาชีพ ช.ก. รก.ผอ.กองสาธารณสุขฯ	เป็นกรรมการ
๘. นางประสพสุข ศลาประโคน	หัวหน้าฝ่ายการโยธา	เป็นกรรมการ
๙. นางสาวญาณิศา อาจปฐ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	เป็นเลขานุการ

ให้คณะกรรมการดังกล่าว จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ฯ ของเทศบาลตำบลทะเลเม่นชัย เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ให้มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบ กฎหมายที่มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะทำให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ ปฏิบัติงานเต็มความสามารถ เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของเทศบาล ฯ โดยคณะกรรมการดังกล่าวข้างต้น ร่วมพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลทะเลเม่นชัย ให้ครอบคลุม ดังนี้

๔.๑ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนานักงานเทศบาลให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งแต่ละสายงานที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๔.๒ พิจารณาหลักสูตร ที่บุคลากรในสังกัด ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้งหรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร อาจประกอบด้วย

- ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๔.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากร และพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลดำเนินการเอง หรืออาจมอบหมายสำนักงาน ก.ท. สำนักงาน ก.ท.จ. หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.ท. สำนักงาน ก.ท.จ. ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น และความเหมาะสม ดังนี้

- ๑) การปฐมนิเทศ
- ๒) การฝึกอบรม
- ๓) การศึกษาหรือดูงาน
- ๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๔.๔ พิจารณาจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการพัฒนาในแต่ละหลักสูตรหรือแต่ละวิธีการสำหรับการพัฒนาบุคลากร และพนักงานเทศบาลตามแผนการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลทะเลเม่นชัย ให้ครอบคลุมโดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จึงพิจารณาประมาณการจัดสรรงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ดังนี้

๑) แผนงานบริหารงานทั่วไป

๑.๑ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ ค่าลงทะเบียน ฯลฯ จำนวน ๔๕๐๐๐.-บาท

๑.๒ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการ ปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ จำนวน ๗๐,๐๐๐.-บาท

๑.๓ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงาน จำนวน ๑๐๐,๐๐๐.-บาท

๑.๔ โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม จำนวน ๔๐,๐๐๐.-บาท

๒) งานบริหารงานคลัง แผนงานบริหารงานทั่วไป

๒.๑ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ ค่าลงทะเบียน ฯลฯ จำนวน ๕๐๐๐๐.-บาท

๒.๒ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการ ปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ จำนวน ๓๐,๐๐๐.-บาท

๒.๓ โครงการจัดทำข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน จำนวน

๑๐๐,๐๐๐.-บาท

๓) แผนงานรักษาความสงบภายใน งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย

๓.๑ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ

ค่าลงทะเบียน ฯลฯ จำนวน ๒๐,๐๐๐.-บาท

๓.๒ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการ

ปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ จำนวน ๓๐,๐๐๐.-บาท

๓.๓ โครงการฝึกอบรมซ่อมแผนป้องกันอัคคีภัย จำนวน ๔๐,๐๐๐.-บาท

๔) แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา

๔.๑ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ

ค่าลงทะเบียน ฯลฯ จำนวน ๔๐,๐๐๐.-บาท

๔.๒ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการ

ปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ จำนวน ๓๐,๐๐๐.-บาท

๕) แผนงานสาธารณสุข งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข

๕.๑ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ

ค่าลงทะเบียน ฯลฯ จำนวน ๔๐,๐๐๐.-บาท

๕.๒ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการ

ปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ จำนวน ๓๐,๐๐๐.-บาท

๕.๓ โครงการพัฒนาศักยภาพแกนนำด้านสุขภาพและศึกษาชุมชน จำนวน

๕๐,๐๐๐.-บาท

๖) แผนงานเคหะและชุมชน งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๖.๑ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ

ค่าลงทะเบียน ฯลฯ จำนวน ๗๐,๐๐๐.-บาท

๗) แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการสร้างความ

เข้มแข็งของชุมชน

๗.๑ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ

ค่าลงทะเบียน ฯลฯ จำนวน ๒๐,๐๐๐.-บาท

๗.๒ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการ

ปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ จำนวน ๒๐,๐๐๐.-บาท

๘) แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและ

การโยธา

๘.๑ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ

ค่าลงทะเบียน ฯลฯ จำนวน ๕๐,๐๐๐.-บาท

๘.๒ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการ

ปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ จำนวน ๒๐,๐๐๐.-บาท

๔.๕ พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ให้กับบุคลากร ในสังกัด อย่างน้อยควรประกอบด้วย

- ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ๒) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ๔) การบริการเป็นเลิศ
- ๕) การทำงานเป็นทีม

๔.๖ พิจารณาจัดการเรียนรู้ในองค์กร KM (Knowledge Management) ในเทศบาลตำบล ทะเมนชัย เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ในทุกวาระ ทุกโอกาส เพื่อสืบค้นหา ความรู้ใหม่ ๆ ในตัวบุคลากร และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

๔.๗ ระยะเวลาดำเนินการพัฒนารายบุคคล/ตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-

๒๕๖๓

คณะผู้บริหารเทศบาลตำบลทะเมนชัย ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	เป้าหมาย	ลักษณะการฝึกอบรม	
					(จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนิน การเอง	อื่น ๆ
๑	นายกเทศมนตรี ๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ๔. หลักสูตรด้านการบริหาร ๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะความรู้ความเข้าใจระบบการทำงานและระเบียบมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	ต.ค.- ก.ย.	๑	✓	✓
๒	รองนายกเทศมนตรี ๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ๔. หลักสูตรด้านการบริหาร ๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะความรู้ความเข้าใจระบบการทำงานและระเบียบมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	ต.ค.- ก.ย.	๒	✓	✓

ที่	ตำแหน่ง/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	เป้าหมาย	ลักษณะการฝึกอบรม	
					(จำนวนคน)	เทศบาลดำเนินการเอง	อื่น ๆ
๓	เลขานุการนายกเทศมนตรี ๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ๔. หลักสูตรด้านการบริหาร ๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	เพื่อพัฒนา ให้มีทักษะความรู้ความเข้าใจระบบการทำงานและระเบียบมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	ต.ค.-ก.ย.	๑	✓	✓
๔	ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี ๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ๔. หลักสูตรด้านการบริหาร ๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	เพื่อพัฒนา ให้มีทักษะความรู้ความเข้าใจระบบการทำงานและระเบียบมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	ต.ค.-ก.ย.	๑	✓	✓

สมาชิกสภาเทศบาลตำบลพะเยา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	เป้าหมาย	ลักษณะการฝึกอบรม	
					(จำนวนคน)	เทศบาลดำเนินการเอง	อื่น ๆ
๑	ประธานสภาเทศบาล ๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ๔. หลักสูตรด้านการบริหาร ๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	เพื่อพัฒนา ให้มีทักษะความรู้ความเข้าใจระบบการทำงานและระเบียบมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	ต.ค.-ก.ย.	๑	✓	✓
๒	รองประธานสภาเทศบาล ๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ๔. หลักสูตรด้านการบริหาร ๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	เพื่อพัฒนา ให้มีทักษะความรู้ความเข้าใจระบบการทำงานและระเบียบมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	ต.ค.-ก.ย.	๑	✓	✓
๓	เลขานุการสภาเทศบาล ๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ๔. หลักสูตรด้านการบริหาร ๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	เพื่อพัฒนา ให้มีทักษะความรู้ความเข้าใจระบบการทำงานและระเบียบมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	ต.ค.-ก.ย.	๑	✓	✓

ที่	ตำแหน่ง/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	เป้าหมาย	ลักษณะการฝึกอบรม	
					(จำนวนคน)	เทศบาลดำเนินการเอง	อื่น ๆ
๔	สมาชิกสภาเทศบาล ๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ๔. หลักสูตรด้านการบริหาร ๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	เพื่อพัฒนา ให้มีทักษะความรู้ความเข้าใจระบบการทำงานและระเบียบมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	ต.ค.- ก.ย.	๑๐	✓	✓

พนักงานเทศบาลตำบลพะเยา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	เป้าหมาย	ลักษณะการฝึกอบรม	
					(จำนวนคน)	เทศบาลดำเนินการเอง	อื่น ๆ
๑	ตำแหน่งสายงาน นักบริหารงานท้องถิ่น ๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ๔. หลักสูตรด้านการบริหาร ๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	เพื่อพัฒนา ให้มีทักษะความรู้ความเข้าใจระบบการทำงานและระเบียบมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	ต.ค.- ก.ย.	๒	✓	✓
๒	ตำแหน่งสายงาน นักบริหารงานทั่วไป ๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ๔. หลักสูตรด้านการบริหาร	เพื่อพัฒนา ให้มีทักษะความรู้ความเข้าใจระบบการทำงานและระเบียบมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	ต.ค.- ก.ย.	๔	✓	✓

	๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม					
--	-----------------------------------	--	--	--	--	--

ที่	ตำแหน่ง/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	เป้าหมาย	ลักษณะการฝึกอบรม	
					(จำนวนคน)	เทศบาลดำเนินการเอง	อื่น ๆ
๓	ตำแหน่งสายงาน นักจัดการงานทั่วไป ๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ๔. หลักสูตรด้านการบริหาร ๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะความรู้ความเข้าใจระบบการทำงานและระเบียบมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	ต.ค.-ก.ย.	๒	✓	✓
๔	ตำแหน่งสายงาน นักทรัพยากรบุคคล ๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ๔. หลักสูตรด้านการบริหาร ๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะความรู้ความเข้าใจระบบการทำงานและระเบียบมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	ต.ค.-ก.ย.	๑	✓	✓
๕	ตำแหน่งสายงาน นักพัฒนาชุมชน ๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะความรู้ความเข้าใจระบบการทำงานและระเบียบมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	ต.ค.-ก.ย.	๒	✓	✓

	๔. หลักสูตรด้านการบริหาร ๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม						
--	---	--	--	--	--	--	--

ที่	ตำแหน่ง / หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	เป้าหมาย	ลักษณะการฝึกอบรม	
					(จำนวนคน)	เทศบาลดำเนินการเอง	อื่น ๆ
๖	ตำแหน่งสายงาน จพง.ทะเบียน ๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ๔. หลักสูตรด้านการบริหาร ๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	เพื่อพัฒนา ให้มีทักษะความรู้ความเข้าใจระบบการทำงานและระเบียบมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	ต.ค.- ก.ย.	๑	✓	✓
๗	ตำแหน่งสายงาน จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ๔. หลักสูตรด้านการบริหาร ๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	เพื่อพัฒนา ให้มีทักษะความรู้ความเข้าใจระบบการทำงานและระเบียบมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	ต.ค.- ก.ย.	๑	✓	✓
๘	ตำแหน่งสายงาน จพง.ธุรการ ๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	เพื่อพัฒนา ให้มีทักษะความรู้ความเข้าใจระบบการทำงานและระเบียบมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	ต.ค.- ก.ย.	๑	✓	✓

	๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะ ของงานในแต่ละตำแหน่ง ๔. หลักสูตรด้านการบริหาร ๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม						
--	--	--	--	--	--	--	--

ที่	ตำแหน่ง/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	เป้าหมาย	ลักษณะการฝึกอบรม	
					(จำนวนคน)	เทศบาลดำเนินการเอง	อื่น ๆ
๙	ตำแหน่งสายงาน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ๔. หลักสูตรด้านการบริหาร ๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	เพื่อพัฒนา ให้มีทักษะความรู้ความเข้าใจระบบการทำงานและระเบียบมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	ต.ค.-ก.ย.	๑	✓	✓
๑๐	ตำแหน่งสายงาน นักบริหารงานการคลัง ๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ๔. หลักสูตรด้านการบริหาร ๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	เพื่อพัฒนา ให้มีทักษะความรู้ความเข้าใจระบบการทำงานและระเบียบมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	ต.ค.-ก.ย.	๑	✓	✓
๑๑	ตำแหน่งสายงาน นักวิชาการคลัง ๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	เพื่อพัฒนา ให้มีทักษะความรู้ความเข้าใจระบบการทำงานและระเบียบมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	ต.ค.-ก.ย.	๑	✓	✓

	๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะ ของงานในแต่ละตำแหน่ง ๔. หลักสูตรด้านการบริหาร ๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม						
--	--	--	--	--	--	--	--

ที่	ตำแหน่ง/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	เป้าหมาย	ลักษณะการฝึกอบรม	
					(จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนิน การเอง	อื่น ๆ
๑๒	ตำแหน่งสายงาน นักบริหารงานช่าง ๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ๔. หลักสูตรด้านการบริหาร ๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	เพื่อพัฒนา ให้มีทักษะความรู้ความเข้าใจระบบการทำงานและระเบียบมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	ต.ค.- ก.ย.	๒	✓	✓
๑๓	ตำแหน่งสายงาน นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ๔. หลักสูตรด้านการบริหาร ๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	เพื่อพัฒนา ให้มีทักษะความรู้ความเข้าใจระบบการทำงานและระเบียบมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	ต.ค.- ก.ย.	๑	✓	✓
๑๔	ตำแหน่งสายงาน พยาบาลวิชาชีพ ๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	เพื่อพัฒนา ให้มีทักษะความรู้ความเข้าใจระบบการทำงานและระเบียบมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	ต.ค.- ก.ย.	๑	✓	✓

	๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะ ของงานในแต่ละตำแหน่ง ๔. หลักสูตรด้านการบริหาร ๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม						
ที่	ตำแหน่ง/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	เป้าหมาย	ลักษณะการฝึกอบรม	
					(จำนวน คน)	เทศบาล ดำเนิน การเอง	อื่น ๆ
๑๕	ตำแหน่งสายงาน นักบริหารงาน การศึกษา ๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติ ราชการ ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงาน ในหน้าที่รับผิดชอบ ๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะ ของงานในแต่ละตำแหน่ง ๔. หลักสูตรด้านการบริหาร ๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	เพื่อพัฒนา ให้มีทักษะ ความรู้ความเข้าใจ ระบบการทำงานและ ระเบียบมากยิ่งขึ้น	ได้รับการ ฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	ต.ค.- ก.ย.	๒	✓	✓
๑๖	ตำแหน่งสายงาน นักวิชาการศึกษา ๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติ ราชการ ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงาน ในหน้าที่รับผิดชอบ ๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะ ของงานในแต่ละตำแหน่ง ๔. หลักสูตรด้านการบริหาร ๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	เพื่อพัฒนา ให้มีทักษะ ความรู้ความเข้าใจ ระบบการทำงานและ ระเบียบมากยิ่งขึ้น	ได้รับการ ฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	ต.ค.- ก.ย.	๑	✓	✓
๑๗	ตำแหน่งสายงาน ครู/ผู้สอน ๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติ ราชการ ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงาน ในหน้าที่รับผิดชอบ ๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะ	เพื่อพัฒนา ให้มีทักษะ ความรู้ความเข้าใจ ระบบการทำงานและ ระเบียบมากยิ่งขึ้น	ได้รับการ ฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	ต.ค.- ก.ย.	๒	✓	✓

	ของงานในแต่ละตำแหน่ง ๔. หลักสูตรด้านการบริหาร ๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม						
--	--	--	--	--	--	--	--

ที่	ตำแหน่ง/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	เป้าหมาย	ลักษณะการฝึกอบรม	
					(จำนวนคน)	เทศบาลดำเนินการเอง	อื่น ๆ
๑๘	ลูกจ้างประจำ ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ๔. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะความรู้ความเข้าใจระบบการทำงานและระเบียบมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	ต.ค.-ก.ย.	๑	✓	✓
๑๙	ลูกจ้างประจำ ตำแหน่ง นักการ ๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ๔. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะความรู้ความเข้าใจระบบการทำงานและระเบียบมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	ต.ค.-ก.ย.	๑	✓	✓
๒๐	ลูกจ้างประจำ ตำแหน่ง คนงาน ๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะความรู้ความเข้าใจระบบการทำงานและระเบียบมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	ต.ค.-ก.ย.	๑	✓	✓

	๔. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม						
ที่	ตำแหน่ง/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	เป้าหมาย	ลักษณะการฝึกอบรม	
					(จำนวนคน)	เทศบาลดำเนินการเอง	อื่น ๆ
๒๑	พนักงานจ้าง ประเภทภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า ๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ๔. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	เพื่อพัฒนา ให้มีทักษะความรู้ความเข้าใจระบบการทำงานและระเบียบมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	ต.ค.-ก.ย.	๑	✓	✓
๒๒	พนักงานจ้าง ประเภทภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ๔. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	เพื่อพัฒนา ให้มีทักษะความรู้ความเข้าใจระบบการทำงานและระเบียบมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	ต.ค.-ก.ย.	๑	✓	✓
๒๓	พนักงานจ้าง ประเภทภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ๔. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	เพื่อพัฒนา ให้มีทักษะความรู้ความเข้าใจระบบการทำงานและระเบียบมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	ต.ค.-ก.ย.	๑	✓	✓

ที่	ตำแหน่ง/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	เป้าหมาย	ลักษณะการฝึกอบรม	
					(จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนิน การเอง	อื่น ๆ
๒๔	พนักงานจ้าง ประเภทภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับรถ ๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ๔. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	เพื่อพัฒนา ให้มีทักษะความรู้ความเข้าใจระบบการทำงานและระเบียบมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	ต.ค.- ก.ย.	๒	✓	✓
๒๕	พนักงานจ้าง ประเภททั่วไป ตำแหน่ง คนงาน ๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ๔. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	เพื่อพัฒนา ให้มีทักษะความรู้ความเข้าใจระบบการทำงานและระเบียบมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	ต.ค.- ก.ย.	๑๕	✓	✓

๕. ปัญหาและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเทศบาล

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กรโดยคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร วิเคราะห์ จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการปฏิบัติงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมา

ถูกทิศทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์ภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง เป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กรซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่จะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของเทศบาลตำบลทะเลเม่นชัย

จุดแข็ง (S : Strength)

๑. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี
๒. คณะผู้บริหารท้องถิ่นและผู้บริหารระดับหน่วยงาน สามารถให้คำปรึกษา แนะนำในการ ปฏิบัติงานได้ทันที
๓. บุคลากรส่วนมากอยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้ ปรับตัวได้เร็ว มีประสบการณ์ในการทำงาน
๔. บุคลากรมีการศึกษาค่อนข้างสูง
๕. บุคลากรส่วนมากเป็นคนในพื้นที่จึงสะดวกต่อการประสานงาน

จุดอ่อน (W : Weakness)

๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงซึ่งกัน
๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย

โอกาส (O : Opportunity)

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้มีคุณภาพเป็นผู้นำการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นให้มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน
๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายในการพัฒนาสังคมและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
๓. เทศบาลสามารถรองรับการสนับสนุนจากหน่วยงานราชการหรือท้องถิ่นอื่น ในการแก้ไข

ปัญหาความต้องการของประชาชนตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาได้

๔. เทศบาลสามารถพิจารณาจัดตั้งงบประมาณรายจ่ายในการพัฒนาบุคลากรได้

๕. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชน

อุปสรรค (T : Threat)

๑. อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจฯ บางภารกิจยังไม่มี ความชัดเจน

๒. การจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลยังไม่เพียงพอกับการกิจที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น
งบประมาณค่อนข้างน้อย ทำให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนยังครอบคลุมไม่ทั่วถึง

๓. ระเบียบ กฎหมายมีการเปลี่ยนแปลง ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ทัน

ต่อเหตุการณ์

๔. ปัญหาสิ่งแวดล้อมกำลังเป็นปัญหาใหม่ เนื่องจากความไม่รู้หรือรู้เท่าไม่ถึงการณ์

ของประชาชน

จากการวิเคราะห์ความรู้ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ ในหลักการวิเคราะห์ SWOT Analysis แล้ว เทศบาลตำบลทะเลเม่นชัย ได้มีการกำหนดกลยุทธ์หรือแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลขององค์กรในระยะ ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ต่อไป

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลทะเลเม่นชัย

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสื่อสารเพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	ส่งเสริมให้มีการติดต่อสื่อสารหรือถ่ายทอดนโยบาย การดำเนินการ : การประชุมหัวหน้าหน่วยงาน หรือ การประชุมประจำเดือนเทศบาล ฯลฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาทักษะความรู้ และการฝึกอบรม	พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็น ในการปฏิบัติงาน การดำเนินการ : ส่งเข้ารับการฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น หรือจัดฝึกอบรมเอง ฯลฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม เพื่อ ป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบ	ส่งเสริมให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การดำเนินการ : ส่งเข้ารับการฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น หรือจัดฝึกอบรมเอง ฯลฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมให้มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กร เสริมสร้าง ขวัญกำลังใจและคุณภาพชีวิตของบุคลากร	กิจกรรมสร้างความผูกพันและส่งเสริมคุณภาพชีวิต การดำเนินการ : ส่งเข้ารับการฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น หรือจัดฝึกอบรมเอง ฯลฯ

๗. การกำหนดสมรรถนะเพื่อใช้ในการพัฒนา

๗.๑ เทศบาลตำบลทะเลเมนชัย ได้ยึดหลักสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกระดับชั้น มากำหนดเป็นสมรรถนะเพื่อการพัฒนาบุคลากรในสังกัด โดยเทศบาล ฯ ได้ประกาศใช้เป็นตัวกำหนดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลทุก ๖ เดือน ดังนี้

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

๗.๒ ตำแหน่งบริหารงานท้องถิ่น และอำนวยการท้องถิ่น เป็นสายงานที่เทศบาลตำบลทะเลเมนชัยได้กำหนดแนวทางสำหรับการพัฒนาเพื่อทำหน้าที่ผู้บริหารที่ดีในปัจจุบัน และอนาคต พร้อมกันเตรียมเป็นผู้บริหารระดับมืออาชีพ ดังนี้

- การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
- ความสามารถในการเป็นผู้นำ
- ความสามารถในการพัฒนาคน
- การคิดเชิงกลยุทธ์

๗.๓ ตำแหน่งอื่น ที่นอกเหนือจากสายงานผู้บริหารท้องถิ่น อำนวยการท้องถิ่น เทศบาลตำบลทะเลเมนชัย ได้กำหนดสมรรถนะประจำสายงาน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และระดับที่ดำรงตำแหน่งอยู่ สายงานประจำของแต่ละตำแหน่ง

๘. การติดตามและประเมินผล

๘.๑ กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนา ต้องรายงานผลการเข้ารับการพัฒนายภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันกลับจากการฝึกอบรม / การสัมมนา / ศึกษาหรือดูงาน / การประชุมเชิงปฏิบัติการ / ฝึกปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงนายเทศมนตรีตำบลทะเลเมนชัยทราบ

๘.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลทะเลเมนชัย ประกอบด้วย

- | | | |
|---------------------------|--------------------------|---------------|
| ๑. นายศุภกิจ เจริญจิตร | รองนายกเทศมนตรี | เป็นประธาน |
| ๒. นายปัญญา มาจิตต์ | ปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| ๓. นายพิพัฒน์ เรืองประโคน | รองปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| ๔. นางสาวญาณิศา อาจปฐ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | เป็นเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓) มีหน้าที่ ติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตาม

ตามและประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลพะเยา โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและ
หลังการพัฒนา

๘. ๓. นำผลการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีของคณะกรรมการ ใช้เป็น
ข้อมูล ประกอบการกำหนดโครงการ / หลักสูตร วิธีการพัฒนา ตามความเหมาะสม และความต้องการของ
บุคลากรใน หน่วยงานต่อไป

บทสรุป การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลพะเยา สามารถ
ปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมกับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ตลอดจนแนว
นโยบาย และยุทธศาสตร์การพัฒนาต่าง ๆ ประกอบกับการปฏิบัติตามกฎหมายและการถ่ายโอนงาน อาจเป็นเหตุ
ให้การพัฒนาหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอน
งานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

เลขที่

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมบุคลากร
เทศบาลตำบลพะเยา อำเภอลำปาง จังหวัดบุรีรัมย์
ประจำปีงบประมาณ พ. ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

วัดภูประสงค์

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรฝ่ายการเมือง บุคลากรฝ่ายประจำของเทศบาลตำบลพะเยา ให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของทุกท่าน และหน่วยงาน โดยคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ปิงปประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ และเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

๑. เพศ () ชาย () หญิง
๒. อายุปี
๓. อายุราชการ.....ปี
๔. ตำแหน่ง () นายก/รองนายกเทศบาลมนตรี () สมาชิกสภาเทศบาล
() พนักงานเทศบาล () พนักงานจ้าง
() อื่นๆ.....
๕. การศึกษา () มัธยมศึกษาปีที่ ๖ () อนุปริญญา
() ปริญญาตรี () ปริญญาโท
() อื่นๆ.....
๖. สังกัด กอง/ส่วนราชการ
- () สำนักปลัดเทศบาล () กองคลัง
() กองช่าง () กองการศึกษา
() กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ตอนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรม

หลักสูตรที่ผ่านการเข้ารับการอบรม (เลือกได้มากกว่า ๑ หลักสูตร)

- () หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- () หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- () หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- () หลักสูตรด้านการบริหาร
- () หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

หลักสูตรที่ท่านต้องการให้เทศบาลตำบลทะเลเม่นชัย จัดอบรมให้ นอกเหนือจากที่ระบุไว้ข้างต้น คือ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....
