

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘



เทศบาลตำบลจอหอ

อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา



คำนำ

การบริหารงานเทศบาลจะประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ที่กำหนด ตลอดจนนโยบายของคณะผู้บริหาร บุคลากรถือเป็นส่วนที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยการ ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาทุกด้านเท่าที่กำลังความสามารถของเทศบาลและบุคลากรจะทำได้ จึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรนี้ขึ้นไว้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่ม ของพนักงานเทศบาลตำบลจอหอ มีระยะเวลาของแผน ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และอาจจะมีการปรับปรุง ให้เหมาะสมซึ่งมีระยะเวลาของแผน ๑ ปี เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลจอหอ เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานในด้านการบริหาร การบริการสาธารณะได้ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ไว้ ณ ที่นี้

เทศบาลตำบลจอหอ
อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	
๑.๑ หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๑
๑.๒ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๓
๑.๓ การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาบุคลากร	๔
๑.๔ การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร	๖
๑.๕ โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลจอหอ	๗
ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	
๒.๑ วัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากร	๘
๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนาบุคลากร	๘
๒.๓ ขั้นตอนการดำเนินการ	๙
ส่วนที่ ๓ แผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลจอหอ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	
๓.๑ เหตุผลและความจำเป็น	๑๐
๓.๒ หลักสูตรในการพัฒนา	๑๐
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากร	๑๒
ส่วนที่ ๔ ขั้นตอนการดำเนินงาน	
๔.๑ การเตรียมการและการวางแผน	๑๓
๔.๒ การดำเนินการพัฒนา	๑๓
๔.๓ การติดตามและประเมินผล	๑๓
๔.๔ แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร	๑๔
ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	๑๕
ส่วนที่ ๖ บทสรุป	๑๕
ภาคผนวก	
งบประมาณโครงการหรือกิจกรรมการบริหารและพัฒนาบุคลากร	๑
รายละเอียดแผนการพัฒนาบุคลากร	๑-๒
การดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	๑-๔

ส่วนที่ ๑ : หลักการและเหตุผล

หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผน การพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมาเรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาล พัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากเทศบาลมีความประสงค์ จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.

๒๕๔๖ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์

ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้ จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการศึกษาแนวคิดที่ต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกานี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความรู้มีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ในส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ได้กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้านดังนี้

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

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ข้อ ๒๙๙ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรจาก ฝ่ายการเมือง และพนักงานจ้าง

๑.๔. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ของเทศบาลตำบลจอหอ

วิสัยทัศน์ : จอหอน่าอยู่ บริหารสู่สากล ชุมชนพอเพียง พัฒนาเมือง แบบบูรณาการ

พันธกิจ : ๑. พัฒนาตำบลจอหอให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

๒. ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระดับจังหวัดและกรม ส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นตอบสนองความต้องการของประชาชนภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่าย

๓. บริหารงานบุคคลและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรท้องถิ่นให้ทำงานอย่างมืออาชีพ

๔. ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหารจัดการของเทศบาลให้สามารถส่งมอบบริการสาธารณะให้ประชาชนได้อย่างมีมาตรฐาน

๑.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลจอหอ

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ผังเมือง สาธารณูปโภค

๒.ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการที่ดี

๓.ยุทธศาสตร์ด้านอาชีพ การลงทุน อุตสาหกรรม การท่องเที่ยว

๔.ยุทธศาสตร์ด้านอาชีพ การลงทุน อุตสาหกรรม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลจอหอ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมาจึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของเทศบาลไว้ดังนี้

มาตรา ๕๐ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

(๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

(๒) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ

(๓) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่ง

ปฏิกูล

(๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

(๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

(๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม

(๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรีเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ

(๘) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๙) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

มาตรา ๕๑ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลอาจจัดทำกิจการใด ๆ ใน เขตเทศบาลดังต่อไปนี้

(๑) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(๒) ให้มีโรงฆ่าสัตว์

(๓) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

(๔) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน

- (๕) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- (๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๘) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๙) เทศพาณิชย์

การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาบุคลากร

จากภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลและการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของส่วนราชการต่างๆที่เทศบาลกำหนดขึ้น จะเห็นได้ว่าพนักงานเทศบาลและบุคลากรของเทศบาลจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในทางระเบียบกฎหมายตามหน้าที่และเทคนิคทักษะที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน หากพนักงานเทศบาลและบุคลากรของเทศบาลไม่มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ไม่มีคุณธรรมจริยธรรมและทักษะในการปฏิบัติงาน ก็ยากที่จะบริหารงาน และปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพแก่องค์กรและประชาชนผู้มารับบริการ ซึ่งเทศบาลตำบลจอหอได้วิเคราะห์เป็น ๓ ส่วน ดังนี้

๑) การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

จุดแข็ง

๑. บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่และภูมิลำเนาใกล้เคียงกับเทศบาล
๒. มีระดับความรู้ตั้งแต่ปริญญาตรี
๓. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
๔. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้
๕. มีประสบการณ์ในการทำงานก่อนมาบรรจุเป็นพนักงานเทศบาล

จุดอ่อน

๑. บุคลากรบางส่วนมีความรู้ไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงาน และภารกิจของเทศบาล
๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
๓. มีภาระหนี้สิน
๔. ใช้ระบบเครือข่ายมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของทางราชการ

๒) การวิเคราะห์ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

จุดแข็ง

๑. บุคลากรส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบมากกว่าหนึ่งตำแหน่ง
๒. บุคลากรบางส่วนมีความรู้ในการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่าที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

จุดอ่อน

๑. การบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งต่าง ๆ ยังไม่ครบตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. บุคลากรได้รับมอบหมายงานมากกว่างานในหน้าที่ตามที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทำให้บางครั้งไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทัน

๓) การวิเคราะห์องค์กร

จุดแข็ง

๑. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี

๒. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ โดยได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในระดับปริญญาตรี/ปริญญาโทเพิ่มมากขึ้น

๓. มีความคุ้นเคยกันระหว่างพนักงานเทศบาลด้วยกัน และระหว่างชุมชน

จุดอ่อน

๑. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานได้ไม่เต็มที่ หรือขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน

๒. มีงบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๓. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการตามระเบียบ หรือการปฏิบัติตามขั้นตอนเป็นไปได้ยาก

๔. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน

๕. มีพื้นที่ในการพัฒนามากว้าง มีปัญหามาก ทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี

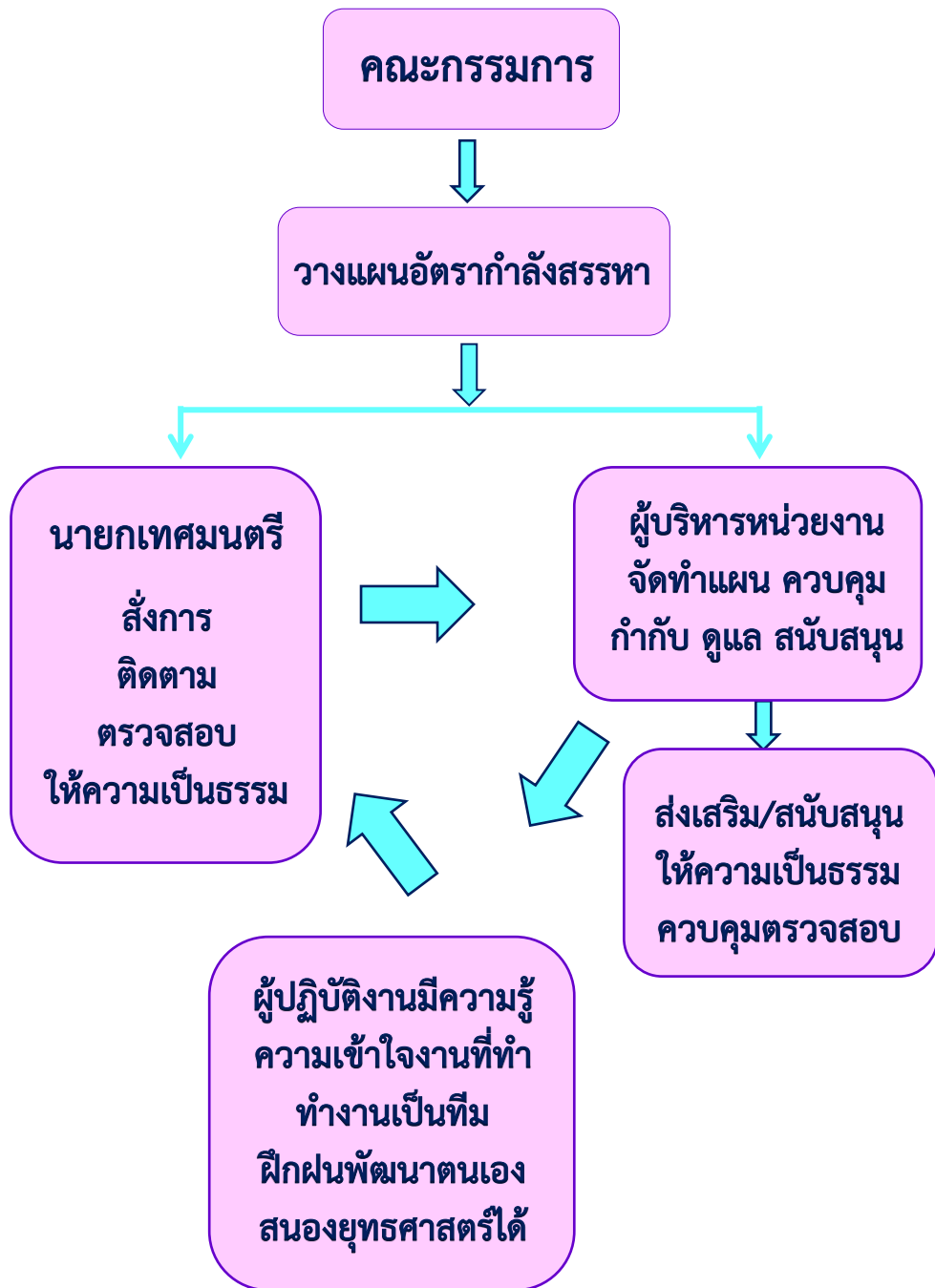
๖. ขาดวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี หรือไม่เพียงพอจากหลักการและเหตุผลและการวิเคราะห์ดังกล่าว พนักงานเทศบาลและบุคลากรของเทศบาลตำบลตำบลจ้อหอ จึงต้องได้รับการพัฒนาความรู้ทั้งทางด้านทักษะ แนวทางปฏิบัติงาน และคุณธรรมจริยธรรมที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารงานและการปฏิบัติงานของเทศบาล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์แก่ประชาชนโดยทั่วกัน

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ของเทศบาลตำบลจอหอ จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหา ทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่งการพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง ตามโครงสร้างการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลจอหอ จึงปรับปรุงดังนี้

โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลจอหอ



วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“ภายในปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ บุคลากรของเทศบาลตำบลจอหอ จะมีความก้าวหน้า มั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอหยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่”

ส่วนที่ ๒ : วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากร

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับเทศบาล
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของเทศบาล
๓. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
 ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 ๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 ๓. ด้านการบริหาร
 ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 ๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม
๕. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของเทศบาล

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้เทศบาลตำบลจ้อหอ ดำเนินงานตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างฯ ตามแผนอัตรากำลัง จะต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง

๒.๒.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ บุคลากรในสังกัดเทศบาล ประกอบด้วยดังนี้

๑. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร
 ๒. การพัฒนาสมาชิกท้องถิ่น สภาเทศบาล
 ๓. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานเทศบาล
 ๔. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ
 ๕. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง
 ๖. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานครูเทศบาล
 ๗. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๒.๒.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลจ้อหอทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒.๓ ขั้นตอนการดำเนินการ

๒.๓.๑. การเตรียมการและการวางแผน

๑. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
๒. พิจารณาเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนา โดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคน สมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
๓. กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม

๒.๓.๒ การดำเนินการพัฒนาบุคลากร

๑. การเลือกวิธีการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่อยู่ได้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนาทางวิชาการ เป็นต้น
๒. วิธีการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาโดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจะทำเป็นโครงการ เพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการแทน

๒.๓.๓ วิธีการพัฒนา

เทศบาลตำบลจ้อหอ จะดำเนินการเอง เช่น อบรมสัมมนาผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง พนักงานครูเทศบาลตลอดจนผู้นำชุมชน การประชุมประจำเดือนผู้บริหารและพนักงานเทศบาล การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรมการศึกษาดูงาน การให้ทุนการศึกษา ระดับปริญญาตรี-โท เป็นต้น นอกจากนี้เทศบาลตำบลจ้อหอ จะดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่นและร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม /สัมมนา/ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือเทศบาลตำบลจ้อหอ ดำเนินการเองและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น เชิญมาเป็นวิทยากรบรรยาย หรือวิทยากรกระบวนกร ซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ
๒. การสอนงาน การให้คำปรึกษา
๓. การมอบหมายงาน/การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
๔. การฝึกอบรม

สายงานผู้บริหาร ประกอบด้วยหลักสูตร

- หลักสูตรด้านการบริหาร
- หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

สายงานผู้ปฏิบัติ

- หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

สายงานลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

- หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

โดยมีหลักสูตรแต่ละตำแหน่ง ดังนี้

๑. หลักสูตรนายกเทศมนตรี/รองนายกเทศมนตรี
๒. หลักสูตรเลขานุการนายกเทศมนตรี
๓. หลักสูตรประธานสภาเทศบาล/รองประธานสภาเทศบาล
๔. หลักสูตรเลขานุการสภาเทศบาล
๕. หลักสูตรสมาชิกสภาเทศบาล
๖. หลักสูตรนักบริหารงานเทศบาล
๗. หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง
๘. หลักสูตรนักบริหารงานช่าง
๙. หลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุข
๑๐. หลักสูตรนักบริหารการศึกษา
๑๑. หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคม
๑๒. หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป
๑๓. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล
๑๔. หลักสูตรเจ้าหน้าที่บริหารงานทะเบียนและบัตร
๑๕. หลักสูตรเจ้าพนักงาน/เจ้าหน้าที่เทศกิจ
๑๖. หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้
๑๗. หลักสูตรนักวิชาการคลัง
๑๘. หลักสูตรวิศวกรโยธา
๒๐. หลักสูตรนักวิชาการสุขาภิบาล
๒๑. หลักสูตรนักวิชาการศึกษา
๒๒. หลักสูตรนิติกร
๒๓. หลักสูตรนักวิชาการประชาสัมพันธ์
๒๔. หลักสูตรเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน

- ๒๕. หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน
- ๒๖. หลักสูตรนักวิชาการ/เจ้าพนักงานธุรการ
- ๒๗. หลักสูตรนักวิชาการ/เจ้าพนักงานทะเบียน
- ๒๘. หลักสูตรนักวิชาการ/เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๒๙. หลักสูตรนักวิชาการ/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
- ๓๐. หลักสูตรนักวิชาการ/เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
- ๓๑. หลักสูตรนักวิชาการ/เจ้าพนักงานพัสดุ
- ๓๒. หลักสูตรช่างโยธา/นายช่างโยธา
- ๓๓. หลักสูตรช่างไฟฟ้า
- ๓๔. หลักสูตรช่างสำรวจ
- ๓๕. หลักสูตรช่างเครื่องยนต์
- ๓๕. หลักสูตรช่างเขียนแบบ
- ๓๗. หลักสูตรเกี่ยวกับการเพิ่มความรู้ให้แก่พนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของพนักงานเทศบาลทุกตำแหน่ง
- ๓๘. หลักสูตรเกี่ยวกับการเพิ่มความรู้ให้แก่พนักงานจ้างเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
- ๓๙. หลักสูตรเกี่ยวกับการเพิ่มความรู้สำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างเกี่ยวกับประกันสังคมและประกันภัย
- ๔๐. หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก

๓.๓ วิธีการพัฒนา

เทศบาลตำบลตำบลจ้อหอ จะดำเนินการเอง เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้ เทศบาลตำบลตำบลจ้อหอ จะดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่นและดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือเทศบาลตำบลตำบลจ้อหอ เป็นผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญเป็นวิทยากรบรรยาย หรือวิทยากร กระบวนการ ซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้ คือ

- ๑. การปฐมนิเทศ
- ๒. การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๓. การมอบหมายงาน/การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๔. การฝึกอบรม
- ๕. การให้ทุนการศึกษา
- ๖. การดูงาน
- ๗. การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา

ส่วนที่ ๔ : ขั้นตอนการดำเนินงาน

๔.๑ การเตรียมการและการวางแผน

- ๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย
- | | |
|--|----------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลจอหอ | ประธานกรรมการ |
| ๒. รองนายกเทศมนตรีตำบลจอหอทุกท่าน | รองประธานกรรมการ |
| ๓. ปลัดเทศบาลตำบลจอหอ | กรรมการ |
| ๔. รองปลัดเทศบาลตำบลจอหอ | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน | กรรมการ |
| ๙. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๑๐. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๑๑. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการและเลขานุการฯ |
| ๑๒. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | ผู้ช่วยเลขานุการฯ |
| ๑๓. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการทุกท่าน | ผู้ช่วยเลขานุการฯ |

๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม

๔.๒ การดำเนินการพัฒนา

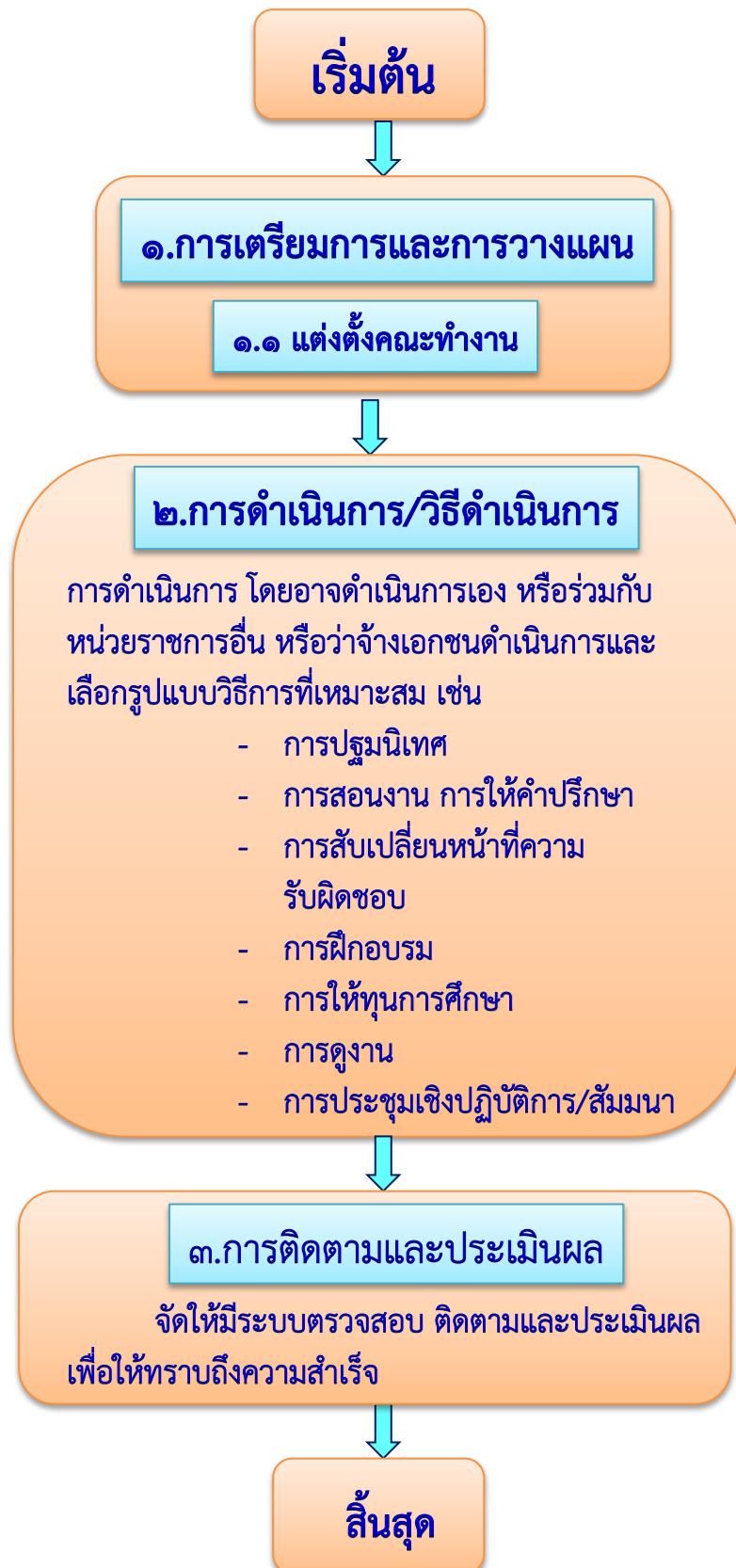
๑) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่อง que ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนา โดยสามารถเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การปรับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบการฝึกอบรมการดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

๒) วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

๔.๓ การติดตามและประเมินผล

ผู้บังคับบัญชาติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและกำหนดให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



ส่วนที่ 5 : การติดตามและประเมินผล

เทศบาลตำบลจอหอ จะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนา พนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑. การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน - หลัง และแบบสอบถามติดตามการ ประเมินผลภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะเวลาหนึ่ง

๒. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและ ผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับการพัฒนา

๓. การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ใน กรณีที่เทศบาลตำบลจอหอ ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

ส่วนที่ ๖ : บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลจอหอ สามารถ ปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด นครราชสีมาตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการปฏิบัติตามกฎหมายและการถ่าย โอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และการกิจบาง ประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสม กับสถานการณ์อยู่เสมอ





ภาคผนวก



งบประมาณโครงการหรือกิจกรรมการบริหารและพัฒนาบุคลากร

๑.ค่าเดินทางไปราชการและค่าลงทะเบียนประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

ลำดับที่	หน่วยงานที่ได้รับเงิน งบประมาณ	งบประมาณที่ตั้งไว้	งบประมาณที่ตั้งไว้	หมายเหตุ
		ค่าเดินทางไป ราชการนอกอ่าจกร	ค่าลงทะเบียนใน การฝึกอบรม	
๑	สำนักปลัดเทศบาล	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	
๒	กองยุทธศาสตร์และ งบประมาณ	๔๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	
๓	กองคลัง	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	
๔	ตรวจสอบภายใน	๑๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	
๕	กองการศึกษา	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	
๖	กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	
๗	กองช่าง	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	
๘	กองสวัสดิการสังคม	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	
๙	งานป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	
๑๐	งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับ การศึกษา	๕๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	
๑๑	งานระดับก่อนวัยเรียนและ ประถมศึกษา	๒๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	
๑๒	งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับ สาธารณสุข	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	
๑๓	งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสังคม สงเคราะห์	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	
๑๔	งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะ และชุมชน	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	

รายละเอียดแผนการพัฒนาบุคลากร
เทศบาลตำบลจ้อหอ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๑ ปี</p>	<p>การพัฒนาด้านบุคลากร</p> <p>๑. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ - ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง - ด้านการบริหาร - ด้านคุณธรรม จริยธรรม <p>๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่ออย่างเต็มที่ โดยการให้ทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ศึกษาต่อและส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงานตลอดเวลา</p> <p>๓. สนับสนุนให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง สมาชิกสภาเทศบาล ผู้บริหาร และประชาชน ได้มีโอกาสทัศนศึกษาดูงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษาและอื่น ๆ <p>- ให้ทุนการศึกษาหรืออนุญาตให้ศึกษาต่อระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และหลักสูตรตามสายงานปฏิบัติ</p> <p>- ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน</p>	<p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๘</p>	<p>งบเทศบาล</p>	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๑ ปี</p>	<p>การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม</p> <p>๑. ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างมีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม</p> <p>๒. การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง</p> <p>๓. การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม</p> <p>๔. มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข วางตัวเป็นการทางการเมือง</p> <p>การพัฒนาด้านอื่น ๆ</p> <p>๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอนในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบันและสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว</p> <p>๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน</p> <p>๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษา และ อื่น ๆ - วางมาตรการจูงใจและลงโทษ <p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสถานที่บริการประชาชน 	<p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๘</p>	<p>งบเทศบาล</p>	

การดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

ลำดับที่	โครงการ	ตัวชี้วัดระดับ ผลผลิต	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย พนักงานเทศบาล	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑	โครงการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร ในสังกัด	จำนวนผู้เข้ารับ การฝึกอบรมไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	- เพื่อพัฒนา ความรู้และ ประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน	- คณะผู้บริหาร -สมาชิกสภา เทศบาล - พนักงานเทศบาล -พนักงานครู -ลูกจ้างประจำ -พนักงานจ้าง	เป็นไปตาม รายจ่ายของแต่ละ ปีงบประมาณและ หลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	- ได้รับความรู้ และนำมา ประยุกต์ใช้ในการ ทำงานได้ อย่างมี ประสิทธิภาพ	๑.สำนักปลัด ๒.กองวิชาการฯ ๓.กองคลัง ๔.กองช่าง ๕.กองการศึกษา ๘.กองสาธารณสุขฯ ๙.กองสวัสดิการฯ
๒	โครงการพัฒนาด้าน คุณธรรมและ จริยธรรมฯ	จำนวนผู้ได้รับ การพัฒนาไม่ น้อยกว่าร้อยละ 80	- เพื่อพัฒนาและ เสริมสร้างคุณธรรม และ จริยธรรมในการ ปฏิบัติงานของ บุคลากร	- คณะผู้บริหาร -สมาชิกสภา เทศบาล - พนักงานเทศบาล -พนักงานครู -ลูกจ้างประจำ -พนักงานจ้าง	เป็นไปตาม รายจ่ายของแต่ละ ปีงบประมาณและ หลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	- บุคลากรมี คุณธรรมและ จริยธรรมในการ ปฏิบัติงานเพื่อ บริการประชาชน และดำเนินชีวิตได้ อย่างปกติสุข	๑.สำนักปลัด ๒.กองวิชาการฯ ๓.กองคลัง ๔.กองช่าง ๕.กองการศึกษา ๘.กองสาธารณสุขฯ ๙.กองสวัสดิการฯ

การดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

ที่	โครงการ	ตัวชี้วัดระดับ ผลผลิต	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย พนักงานเทศบาล	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๓	โครงการสัมมนา/ ฝึกอบรม (จัดโดยหน่วยงาน ภายนอก)	จำนวนครั้งใน การเข้ารับการ ฝึกอบรม/สัมมนา	- เพื่อพัฒนาความรู้ และ การปฏิบัติงานใน หน้าที่	- คณะผู้บริหาร -สมาชิกสภา เทศบาล - พนักงานเทศบาล -พนักงานครู -ลูกจ้างประจำ -พนักงานจ้าง	เป็นไปตาม รายจ่ายของแต่ละ ปีงบประมาณและ หลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	- มีความรู้และ ปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น	ทุกส่วนราชการและ หน่วยงานภายนอก ที่ดำเนินการ
๔	โครงการสนับสนุน การศึกษาให้ศึกษาต่อใน ระดับ ป.ตรีและ ป.โท	จำนวนบุคลากร ที่ได้รับการ สนับสนุน	เพื่อยกระดับความรู้ ความสามารถของ บุคลากรให้สูงขึ้น	- ตามจำนวน พนักงานที่ผ่านการ ประเมินและได้รับการ คัดเลือกให้ศึกษาต่อ	ใช้งบประมาณ ส่วนตัว	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	- ผู้เข้ารับการศึกษามี ความรู้ ความสามารถ เพิ่มขึ้นและ เทศบาล มีบุคลากร ที่มี คุณภาพในการ ปฏิบัติงาน	๑.สำนักปลัด ๒.กองวิชาการฯ ๓.กองคลัง ๔.กองช่าง ๕.กองการศึกษา ๘.กองสาธารณสุขฯ ๙.กองสวัสดิการฯ

การดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

ที่	โครงการ	ตัวชี้วัดระดับ ผลผลิต	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย พนักงานเทศบาล	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๕	โครงการพัฒนาบุคลากร ทางการศึกษา	จำนวนครั้งใน การเข้ารับการ อบรม/พัฒนา	- เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ ทักษะ ประสบการณ์ ใน การบริหารจัด การศึกษา	- บุคลากรในสังกัด กองการศึกษา	เป็นไปตาม รายจ่ายของแต่ละ ปีงบประมาณและ หลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	- ผู้เข้าร่วมโครงการ มีความรู้ ความเข้าใจทักษะ และประสบการณ์ใน การจัดการ ด้านการศึกษา	กองการศึกษา
๖	โครงการตรวจติดตาม การดำเนินงานของส่วน ราชการภายในด้าน แผนงานงบประมาณ	จำนวนครั้งใน การเข้ารับการ อบรม/พัฒนา	- เพื่อเพิ่มศักยภาพ และ ประสิทธิภาพในการ จัดเก็บภาษี	- บุคลากรในสังกัด กองคลัง	เป็นไปตาม รายจ่ายของแต่ละ ปีงบประมาณและ หลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	- พนักงานได้รับ ความรู้และ สามารถจัดเก็บภาษี ได้ตาม เป้าหมาย	๑.สำนักปลัด ๒.กองวิชาการฯ ๓.กองคลัง ๔.กองช่าง ๕.กองการศึกษา ๘.กองสาธารณสุขฯ ๙.กองสวัสดิการฯ

การดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

ที่	โครงการ	ตัวชี้วัดระดับ ผลผลิต	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย พนักงานเทศบาล	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๗.	โครงการจัด ประชุมสัมมนาเชิง ปฏิบัติการเพื่อพัฒนา ศักยภาพและการมีส่วน ร่วมในการจัดทำ งบประมาณของเทศบาล	จำนวนครั้งใน การเข้ารับการ อบรม/พัฒนา	- เพื่อพัฒนาศักยภาพ และการมีส่วนร่วมใน การจัดทำงบประมาณ ของเทศบาล	- คณะผู้บริหาร - สมาชิกสภา เทศบาล - พนักงานเทศบาล - พนักงานครู - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้าง	เป็นไปตาม รายจ่ายของแต่ละ ปีงบประมาณและ หลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	- มีความรู้และ ปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น	๑.สำนักปลัด ๒.กองวิชาการฯ ๓.กองคลัง ๔.กองช่าง ๕.กองการศึกษา ๘.กองสาธารณสุขฯ ๙.กองสวัสดิการฯ