

แผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔



เทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม

อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ของเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม ฉบับนี้
จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยได้จัดให้มีการ
ประชุมสัมมนาผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมร่วมข้อมูลจากทุกส่วนราชการของเทศบาลตำบล
หนองไผ่ล้อม ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจากกระบวนการที่เป็นระบบ
ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลัง การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของ
บุคลากร มาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของ
ผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่าง
เป็นรูปธรรม

คณะกรรมการฯ ได้ดำเนินการตาม
แผนพัฒนาบุคลากรนี้แล้ว บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของ
ประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่เทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อมได้ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วน
เกี่ยวข้องและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ไว้ ณ ที่นี้

เทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	๖
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา	๑๔
ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๑๖
ส่วนที่ ๕ การติดตามและประเมินผล	๒๓

ภาคผนวก

- คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ภารกิจเปลี่ยนแปลง

ภายใต้กรอบแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหาร จัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อ sangha รูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิถีการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชนูญภักดีว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชนูญภักดีว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชบัญญัตินี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติ เดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ดังแต่เดิมจนต่อเนื่องถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชบัญญัตินี้บัน្តอกลับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมายังการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข การบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๔๕ ในหมวดที่ ๑๕ กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ได้กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

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

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๒๘๙-๒๙๙ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำแหน่งฝ่ายล้อม และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากร พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำแหน่งฝ่ายล้อม

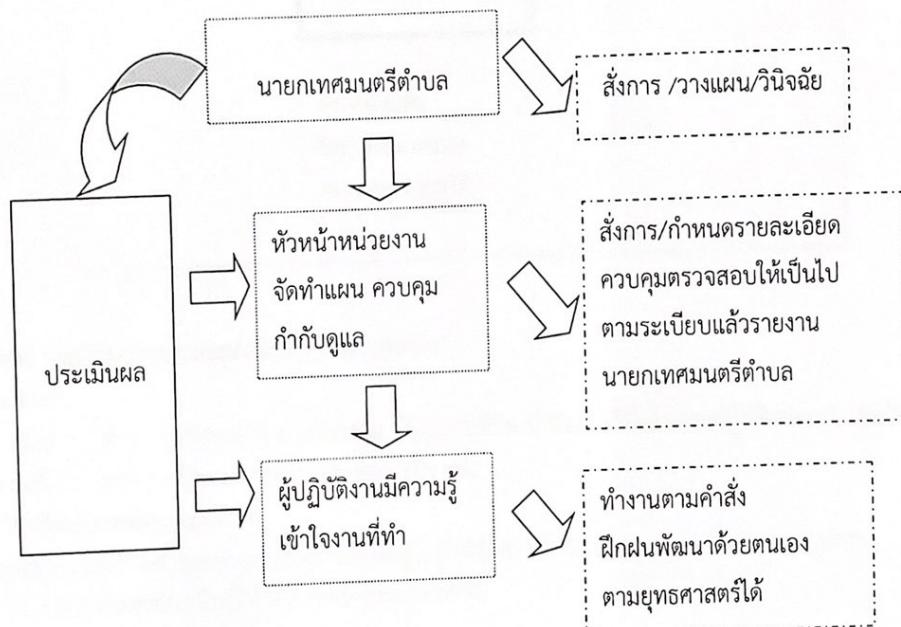
๑.๔ การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาเทศบาลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

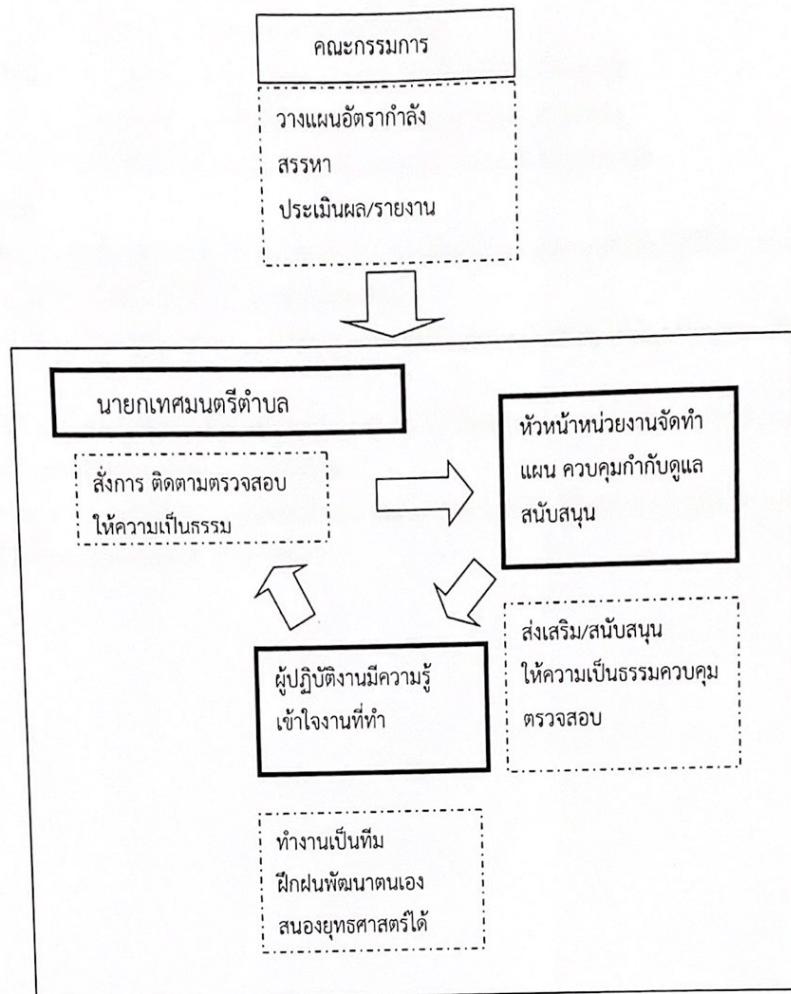
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้เทศบาล บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่ การเดินทางสะดวก ปฏิบัติงานเกินเวลาได้ ๒. มีอายุเฉลี่ย ๓๐ - ๔๕ ปี เป็นวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว ๓. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี ๔. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบคอบ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ ๖. บุคลากรมีมนุษย์สัมพันธ์ดี 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับการกิจของเทศบาล ๒. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๓. ขาดความกระตือรือร้น ๔. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๕. เจ้าหน้าที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย ๖. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก

โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
<ol style="list-style-type: none"> ๑. เทศบาลให้การส่งเสริมและสนับสนุนเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆ ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาเทศบาล อุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. บุคลากรมีถินที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชน ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี ปริญญาโทเพิ่มขึ้น 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ระดับความรู้ไม่พอ กับความยากของงาน ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ๒. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน ๓. ภาระค่าใช้จ่ายในงานบุคลากรเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลให้เกิดความไม่มั่นคงในอาชีพในการทำงาน

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร โครงสร้างปัจจุบัน



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ของเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม จะเป็นการพัฒนาโดยที่ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการท่าน้ำที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อมที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์การพัฒนาบุคลากร

หลักการ

เสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณภาพชีวิต มีวัยกำลังใจในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้เกิดผลลัมดุทั้งต่อการกิจภาคธุรกิจและประโยชน์สุขของประชาชน

วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร

บุคลากรเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม ต้องเป็นผู้ฝรั้น ใฝเรียน มีค่านิยมสร้างสรรค์ มีสมรรถนะในการปฏิบัติราชการอย่างมืออาชีพ เป็นที่เชื่อถือครั้งท่าของประชาชน

พันธกิจการพัฒนาบุคลากร

๑. เสริมสร้างพัฒนาผู้นำและบุคลากรทุกระดับตามสมรรถนะ และใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดย ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และมีค่านิยมสร้างสรรค์ในเรื่องการบริหารกิจการ

บ้านเมืองที่ดี

๓. พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม ให้เกิดการเรียนรู้วัฒนธรรมและวิถีชีวิตของชุมชน

คุณลักษณะของบุคลากรที่เทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อมพึงประสงค์

๑. มีสมรรถนะการปฏิบัติงาน และสมรรถนะการดำรงชีวิต

๒. มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานในหน้าที่ให้มีศักยภาพสูงสุด

๓. มีคุณภาพ มีความรักองค์กร มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานที่กำหนด

๔. เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรมมีวินัยและเข้าถึงประชาชน

เป้าประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการทุกระดับให้ปฏิบัติงาน อย่างมีอาชีพ เกิดผลลัพธ์ดี คุ้มค่า เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน

๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองไผ่ ให้มีคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์

๓. เพื่อกำหนดรูปแบบ แนวทาง เนื้อหาและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบล หนองไผ่ ล้อมให้สอดคล้องกันอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

๔. เพื่อกำหนดรูปแบบ แนวทางในการเสริมสร้างความสามารถในการเรียนรู้ของบุคลากรเพื่อ ส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในสมรรถนะการดำเนินงานต่างๆ

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกรักในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้เพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้องมีทักษะในการใช้ความคิด เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล

๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและบรรหนักรู้ในคุณค่าของตนเอง และคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเพื่อบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิผล

๓. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงานดังนี้

๑. ด้านความรู้ที่นำไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบาย นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล

๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งนั่นๆ โดยเฉพาะ

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและบริการประชาชน

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัวได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมในสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

ปฏิบัติงาน

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม ประกอบด้วย

๑.๑ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร

๑.๒ การพัฒนาสมาชิกท้องถิ่น สภาเทศบาล

๑.๓ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล

๑.๔ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง

๑.๕ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อมทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อ บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจกรรมบ้านเมืองที่ดี

๒.๓ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาบุคลากรดำเนินการฝ่าย

ผลจากการดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลในกรอบของวิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนา บุคลากร การสำรวจและศึกษาความต้องการจากความจำเป็นของบุคลากรในเทศบาล โดยรายของผู้บริหารในการบริหารงานเทศบาล ประกอบกับข้อมูลจากการรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดโครงการ/กิจกรรม เพื่อพัฒนาบุคลากร ของหน่วยงานต่างๆ นำมากำหนดเป็นคุณลักษณะของบุคลากรเทศบาลที่พึงประสงค์ และกำหนดเป็นแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เป็น ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพบุคลากรในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัย และเข้าถึงประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในองค์การโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้สามารถเป็นผู้นำตามเงื่อนไข ผู้นำทีม ผู้นำองค์การและผู้นำเครือข่าย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรทุกคน ทุกระดับ ให้มีพลังกาย ที่เข้มแข็งและพลังใจที่พร้อมอุทิศเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพพนักงานเทศบาลในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ

เป้าหมาย : บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำกลุ่มงานตามความจำเป็นและคุ้มค่า

กลยุทธ์ที่ ๑ : พัฒนาสมรรถนะบุคลากร

แนวทางการปฏิบัติ

กำหนดสมรรถนะตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบและสมรรถนะของบุคลากรให้ สอดคล้อง ตามกลุ่มประเภทและระดับตำแหน่ง

ตัวชี้วัด

ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามความจำเป็น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัย และเข้าถึงประชาชน

เป้าหมาย : บุคลากรได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย และเข้าถึงประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๑ : กำหนดหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม ข้อบังคับจรรยาและ การประเมินทั้งด้านคุณลักษณะภายนอกในของบุคคลและวิธีปฏิบัติงานรวมทั้งมีการบังคับใช้อย่างเป็นรูปธรรม

แนวทางการปฏิบัติ

๑. จัดทำประมวลจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๒. ใช้หลักธรรมาภิบาลภาครัฐในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน และ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

๓. กำหนดให้มีการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง เป็นกรอบการประพฤติปฏิบัติตอย่างชัดเจน

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำประมวลจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง

๒. รายงานการใช้หลักธรรมาภิบาลภาครัฐในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การ พัฒนา บุคลากร

๓. รายงานการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้าง และร้อยละของบุคลากรที่ไม่ปฏิบัติตาม

กลยุทธ์ที่ ๒ : เสริมสร้างจิตสำนึกรการเป็นข้าราชการที่ดีอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาผู้บังคับบัญชาทุกระดับให้เป็นแบบอย่างที่ดี สามารถจูงใจและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ผู้ใต้บังคับบัญชาและสนับสนุนการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม

แนวทางการปฏิบัติ

๑. จัดให้มีระบบการพัฒนาบุคลากรระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๒. จัดหลักสูตรฝึกอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรมและการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่สอดคล้อง กับระดับและความต้องการของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๓. จัดให้มีการเรียนรู้และเข้าใจหลักการสำคัญของเรื่องที่มีส่วนส่งเสริม สนับสนุนต่อการ ประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในการเป็นข้าราชการที่ดี ดังนี้

๓.๑ หลักการบริหารงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓.๒ หลักธรรมาภิบาลภาครัฐ

๓.๓ โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

๔. ส่งเสริมเชิดชูและถ่ายทอดประสบการณ์ของบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๒. จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรมและร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ตามหลักสูตรดังกล่าว

๓. รายงานผลการเรียนรู้หลักการบริหารงานจากองค์การที่มีการวางแผนการบริหารงานอย่าง เป็นระบบ และมีวัฒนธรรมองค์การที่มีความเที่ยง ความรอบคอบ รอบรู้ เรียบง่าย ประหยัดและการนำมานำรับใช้

๔. ร้อยละความสำเร็จของการเรียนรู้เรื่องหลักธรรมาภิบาลภาครัฐ

๕. ร้อยละความสำเร็จของการเรียนรู้โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

๖. ร้อยละความสำเร็จของโครงการส่งเสริมเชิดชูและถ่ายทอดประสบการณ์ของบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในองค์การโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้สามารถเป็นผู้นำคนเอง ผู้นำทีม ผู้นำองค์การและผู้นำเครือข่าย

เป้าหมาย : ผู้นำทุกระดับของเทศบาล ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถผลักดันองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ : สร้างระบบการพัฒนาให้พนักงานเทศบาลทุกระดับ รู้จักการนำตนเอง นำทีม นำองค์การ และนำเครือข่าย

แนวทางการปฏิบัติ

๑. พัฒนาระบบที่บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยมีวิธีการคัดเลือก และมีวิธีการประเมินความเหมาะสม

๒. สร้างระบบพัฒนาเพื่อสร้างผู้นำอย่างต่อเนื่องโดยมีการเข้มข้นตั้งแต่เริ่มเข้ารับราชการ จนถึงการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละความสำเร็จของระบบการคัดเลือกและการใช้วิธีประเมินความเหมาะสมก่อนเข้าสู่ ตำแหน่ง ทุกระดับ

๒. ร้อยละความสำเร็จของระบบพัฒนาเพื่อสร้างผู้นำอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ ๒ : พัฒนาให้มีความรู้เรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อเตรียมความพร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลง

แนวทางการปฏิบัติ

๑. พัฒนาบุคลากรให้รู้และเข้าใจกระแสโลกการวิวัฒน์ มีวิสัยทัศน์ทันสมัย และทันต่อความเปลี่ยนแปลงของโลก

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของพนักงานเทศบาลที่รู้และเข้าใจกระแสโลกการวิวัฒน์ มีวิสัยทัศน์ทันสมัยและทันต่อความเปลี่ยนแปลงของโลก

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรทุกคน ทุกระดับ ให้มีพลังกายที่เข้มแข็ง และพลังใจที่พร้อมอุทิศ เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน

เป้าหมาย : บุคลากรเกิดความตระหนัก มีแนวทางปรับปรุง พัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองและมีจิตสำนึก มีส่วนร่วมในการแก้ไขสิ่งแวดล้อมการทำงานให้ดีขึ้น สามารถปฏิบัติตามได้อย่างเหมาะสม เพื่อส่งเสริมสิ่งแวดล้อมของตนเอง เพื่อนร่วมงาน และองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๑ : พัฒนาเสริมสร้างความรู้เรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เหมาะสมและจำเป็นให้กับบุคลากร

แนวทางการปฏิบัติ

จัดทำหลักสูตรการพัฒนาความรู้ เรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น การ บริหารเวลา การท างานเป็นทีม โดยมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรทุกคนและกำหนดให้มีแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามความจำเป็นที่เหมาะสม

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำหลักสูตรและมีการดำเนินการพัฒนาความรู้เรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์ที่ ๒ : พัฒนาระบบเสริมเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

แนวทางการปฏิบัติ

๑. จัดทำระบบยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ดีและมีเกณฑ์ในการลงโทษบุคลากรที่ไม่ประพฤติตามวินัย

๒. จัดทำโครงการให้การดูแล แนะนำและปรึกษาแก่บุคลากร

๓. จัดทำแผนส่งเสริมสุขอนามัยที่ดีและกิจกรรมพัฒนาให้บุคลากรมีสุขอนามัยที่ดี

ตัวชี้วัด

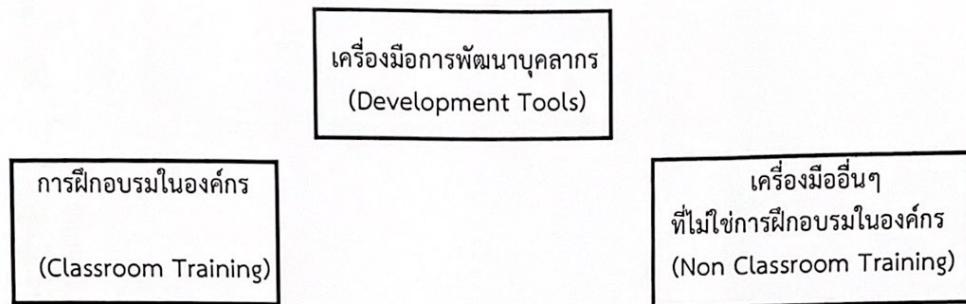
๑. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำระบบยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ดีและเกณฑ์การลงโทษบุคลากรที่ไม่ประพฤติตามวินัย

๒. จำนวนโครงการฯ และร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับการดูแลและแนะนำ ปรึกษา

๓. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนส่งเสริมสุขอนามัยที่ดีและกิจกรรมพัฒนาให้บุคลากร มีสุขอนามัยที่ดี

เครื่องมือการพัฒนาบุคลากร (Development Tools)

เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร แบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังแผนภูมิต่อไปนี้



สำนักปลัดเทศบาลเป็นผู้รับผิดชอบ
ความรู้ยูติคตัวไม่นานประมาณ

๑ - ๒ สัปดาห์

การเรียนรู้ระยะสั้น(Short Term Learning)

ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานและบุคลากรเป็นผู้รับผิดชอบ
การเรียนรู้ระยะยาว (Long Term Learning) ได้แก่

- การสอนงาน (Coaching)
- การฝึกอบรมในขณะทำงาน (On the Job Training : OJT)
- โปรแกรมองค์กรพี่เลี้ยง (Mentoring Program)
- การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment)
- การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement)
- การมอบหมายโครงการ (Project Assignment)
- การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)
- การให้คำปรึกษาแนวนำ (Consulting)
- การติดตาม/สังเกต (Job Shadowing)
- การทำกิจกรรม (Activity)
- การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning)
- การเป็นวิทยากรภายใน (Internal Trainer)
- การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit)
- การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)
- การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ (Counterpart)
- การเปรียบเทียบกับคู่แข่ง / คู่เปรียบเทียบ
(Benchmarking)
- การประชุม / สัมมนา (Meeting / Seminar)
- การให้ทุนการศึกษา (Scholarship)

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย เพื่อให้งานเทศบาลทุก คนพูดตามใจได้รับการ พัฒนาภายในระยะเวลา ๑ ปี	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
	<p>การพัฒนาด้านบุคลากร</p> <p>๑. สำรวจและประเมินความสำคัญของผู้ประกอบ เพื่อยกระดับ ฝีมือของครุภัณฑ์ให้ก้าวไปสู่มาตรฐานสากล และการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยใช้หลักสูตร ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - การพัฒนาศักยภาพในหน้าที่รับผิดชอบ - ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง - ต้นแบบบริหาร - ตัวบุคคลธรรม จริยธรรม <p>๒. สำรวจและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่อ^๑ อย่างเต็มที่ โดยการอนุญาตให้ ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้ เพิ่มพูนความรู้ในการทำงานตลอดเวลา ๓. สนับสนุนให้ปรับปรุง สมรรถภาพ พัฒนาเทศบาล สู่กลไกประจำ พัฒนาจ้าง และประชาน ให้มีอิทธิพลทาง ด้านความคิดเห็น ให้มีมืออาชีวะและเเลกเปลี่ยนความ คิดเห็น</p>	<p>ดำเนินการรองหรือร่วมกับ หน่วยงานอื่นได้ยกเว้น ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - ศึกษาดูงาน - ประเมินผล - ฝึกอบรม <p>๔. ให้สนับสนุนการศึกษาระดับ^๑ ปริญญาตรี ปริญญาโท และหลักสูตรด้านสายงาน ปฏิบัติ</p>	<p>พ.ศ. ๒๕๖๔</p>	<p>๗๘</p>	<p>เทศบาลจัดตั้ง ทด. หน่วยงานต่อไป</p>

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย เพื่อให้พนักงานเห็นชอบทุกคน ที่ดำเนินการพัฒนา ภายในระยะเวลา ๓ ปี	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
การพัฒนาต้านภัยธรรมชาติและภัยร้าย คุณธรรม ๓.ส่งเสริมภัยธรรมเพื่อป้องกันภัยทางภาคใต้ พนักงานเจ้าหน้าที่ คุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ และมีความรับผิดชอบใน การปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๔.การจัดทำประชุมเชิงเน้นมาตรฐานวิธีธรรมชาติ หน้างานจังหวัด แต่ละหน่วยงาน ๕.การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประ拔ด เผยแพร่มาตรฐานวิธีธรรม ๖.มีการพัฒนาจัดทำแบบทดสอบที่บ้านเมือง ยืดมั่นการ ปกครองระบอบประชาธิรัฐที่มีพระมหาภัตตริย์เป็น ประมุข วางแผนการทางการเมือง	ดำเนินการของหน่วยงานกับ หน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ประชุมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้ คำปรึกษา และอื่นๆ - วางแผนการจัดทำแบบทดสอบที่บ้านเมือง ยืดมั่นการ ปกครองระบอบประชาธิรัฐที่มีพระมหาภัตตริย์เป็น ประมุข วางแผนการทางการเมือง	ฯ.ศ. ๒๕๖๔	ตาม เกตบัตรเข้า ๗. หน่อง่าย		

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคน ทุกรสชาติและไม่ได้รับการพัฒนา ภายในระยะเวลา ๑ ปี	<p>การพัฒนาด้านอื่น ๆ</p> <p>๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการผลิต เศรษฐกิจ การค้า ลดขั้นตอนใน การทำงาน ให้เป็นปัจจุบัน และสามารถ ให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว</p> <p>๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน</p> <p>๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ต.</p>	<p>ดำเนินการอย่างต่อเนื่องกับ หน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชุมيئة / ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้ คำปรึกษา และอื่น ๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสถานที่บริการประชาชน 	<p>พ.ศ. ๒๕๖^๔</p>	<p>ตาม เอกบัญญัติ ท.ท.</p> <p>หน้องไส้ล้อม</p>	

มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างดีเด่นเป็นประจำปีโดยมีประกาศ
เกียรติคุณและเงินหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้

๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ

๑.๒ มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

๑.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม

๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม

๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ

๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัด
กิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสัมมาร์ค เป็นต้น

มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่
ร้ายแรงได้ในขั้นว่ากล่าวตักเตือน แล้วเสนอให้ปลัดเทศบาล และนายกเทศมนตรีตำบลทราบ

๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนเงิน俸ให้แต่ละระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง^๓
ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎหมายหรือคือ

๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ

๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่
กฎหมายหรือระเบียบกำหนด

๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือ
เทศบาล

๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา

๓.๑ หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ. ๒๕๖๔)

เทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

๑.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐

๑.๒ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒

๑.๓ พระราชบัญญัติกำหนดแผนกำหนดแผนและข้อตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๔

๑.๔ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๕ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๖๒
(ฉบับที่ ๒)

๑.๖ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ.

๒๕๖๑

๑.๗ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.๒๕๖๒

๑.๘ พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙

๑.๙ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐

๑.๑๐ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางการปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙

๑.๑๑ กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๑๒ ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และการบริหารการแผ่นดิน

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

๒.๑ พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ. ๒๕๑๐

๒.๒ พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ.ศ.๒๕๗๕

๒.๓ พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ.๒๕๐๘

๒.๔ พระราชบัญญัติความอาคار พ.ศ.๒๕๒๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๒.๕ พระราชบัญญัติ การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐

๒.๖ ระเบียบกฎหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานของเทศบาล ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ในแต่ละตำแหน่ง เช่น ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๑. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๒. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๔. หลักสูตรด้านการบริหาร

๕. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง

๖. การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม
๗. พัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ
๘. เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่
๙. มุขย์สัมพันธ์ในองค์กร
๑๐. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
 - ๑๐.๑ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
 - ๑๐.๒ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๑๑. จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

หมายเหตุ ๑. หลักสูตรต่างๆ ให้รวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น และมีเนื้อหา สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น

๒. หลักสูตรแต่ละด้านสามารถจัดรวมไว้ในโครงการพัฒนาพนักงานเทศบาลโครงการเดียวกันได้

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 พัฒนาระบบทอบเทาและแรงจูงใจ

ส่วนที่ ๔

วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และบุคลากร ของเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม กำหนดวิธีการพัฒนา ตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีดังนี้

๑. วิธีการดำเนินการ

๑.๑ การปฐมนิเทศ

๑.๒ การฝึกอบรม

๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน

๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนารวมถึงการประชุมประจำเดือนของเทศบาล
ในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน

๑.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษา

๑.๖ การมอบหมายงาน

๑.๗ การให้การศึกษา

๒. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และบุคลากรของ เทศบาลตำบล
หนองไผ่ล้อม นอกจากมีวิธีการดำเนินการตาม ข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้ กำหนดแนวทางการ
ดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

๒.๑ เทศบาลดำเนินการเอง

๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดย
เทศบาลจัดส่งพนักงานเทศบาลเข้ารับการอบรม

๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนา พนักงานเทศบาล
ของเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม เป็นผู้ดำเนินการ

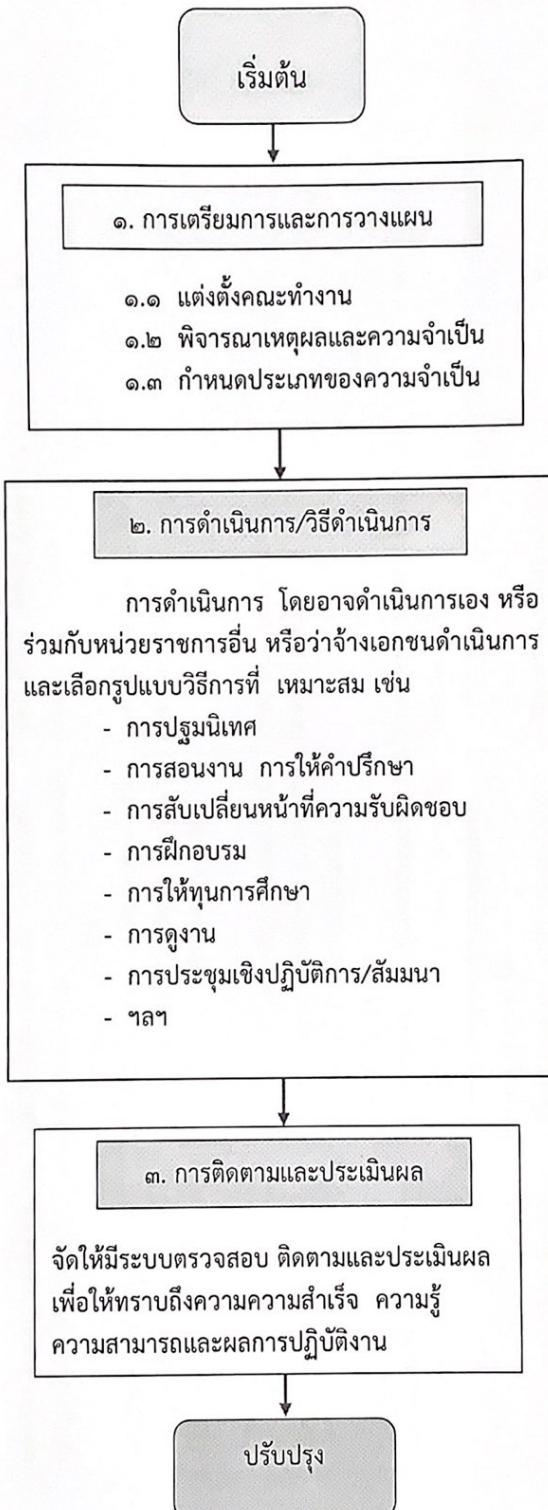
๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

๓.๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

๔. โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุม ตามหลักสูตรความรู้ทั้งฐานใน
การปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกียร์งานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของ
งานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการต่าง ๆ ในส่วน
ที่ ๕

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



วิธีการพัฒนาพัฒนาทางเพศและน้ำนมของลูก
วิธีการพัฒนา
แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

วิธีการพัฒนาพัฒนาทางเพศและน้ำนมของลูก

ที่	โครงการ/หลักสูตรพัฒนา	วัสดุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณพัฒนา		ลักษณะการฝึกอบรมพัฒนา
				ปีงบประมาณ (จำนวนคน)	หน. ต. กิจกรรม	
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับปลัด/รองปลัดหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนากระบวนการบริหารงานของปลัด/ รองปลัดให้มีประสิทธิภาพ ความรู้ และความเข้าใจ ในการบริหารงานตามภารกิจชี้แจง	ปลัด/รองปลัด ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๖	/	ส่งผู้อบรมกับ หน่วยงานอื่น
๒	หลักสูตรเรียนรู้หัวหน้าสำนัก ไม้เตาเทศบาลหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนากระบวนการบริหารงานของหัวหน้า ส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีพัฒนา ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แหล่งส่วนได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๖	/	
๓	หลักสูตรเรียนรู้หัวหน้าสำนักงานภารกอง ครลสหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนากระบวนการบริหารงานของหัวหน้า ส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีพัฒนา ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แหล่งส่วนได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๖	/	
๔	หลักสูตรเรียนรู้หัวหน้าสำนักงานภารกอง ช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนากระบวนการบริหารงานของหัวหน้า ส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีพัฒนา ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แหล่งส่วนได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๖	/	
๕	หลักสูตรเรียนรู้หัวหน้าสำนักงานภารกอง สังสัດการสังคุมหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนากระบวนการบริหารงานของหัวหน้า ส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีพัฒนา ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แหล่งส่วนได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๖	/	

豫備試験問題集 第二回

- ၁၇၆ -

ส่วนที่ ๕

การติดตามและประเมินผล

๑. องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม
ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
๔. ผอ.กองคลัง	กรรมการ
๕. ผอ.กองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๖. ผอ.กองการศึกษา	กรรมการ
๗. ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๘. ผอ.กองช่าง	กรรมการ
๙. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
๑๐. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	เลขานุการ
๑๑. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของของเทศบาลตำบล
หนองไผ่ล้อม กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการทำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อมทราบ

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม สามารถ
ปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับภูมิภาค ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัด
นครราชสีมา ตลอดจนแนวโน้มนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน
อาชีวศึกษาให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มี
ความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับ
นโยบายถ่ายโอนงานสู่ห้องถีนให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม

ที่ ๕๐/๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๔๔ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๘๙ – ข้อ ๒๙๙ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม ดังนี้

๑. นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
๔. ผอ.กองคลัง	กรรมการ
๕. ผอ.กองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๖. ผอ.กองการศึกษา	กรรมการ
๗. ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๘. ผอ.กองช่าง	กรรมการ
๙. หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ	กรรมการ
๑๐. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	เลขานุการ
๑๑. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายกิตติศักดิ์ พิลาศเออมอร)
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลหนองไผ่ล้อม