



แผนการพัฒนาศูนย์บุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลตะกุด
อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

คำนำ

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี (ก.ท.จ.สระบุรี) ได้มีประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ในหมวดที่ ๑๔ กิจกรรมอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ได้กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม นั้น

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๒๘๘ ถึงข้อ ๓๒๖ เทศบาลตำบลตะกุด จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลตะกุด ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขึ้น โดยจัดให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลตะกุด อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

เทศบาลตำบลตะกุด
อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

สารบัญ

	หน้า
ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	๔
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา	๕
ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๖
ส่วนที่ ๕ การติดตามและประเมินผล	๑๐

ภาคผนวก

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลตะกุด อำเภอมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

๑. หลักการและเหตุผล

๑. ปลุกฝัง และเสริมสร้างให้พนักงานเทศบาลตำบลตะกุด และพนักงานจ้างเป็นมืออาชีพ มี คุณธรรม จริยธรรม และอุดมการณ์ในการปฏิบัติราชการ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และสังคมที่ดี ขึ้นอย่างยั่งยืนและเกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนสูงสุด

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

๒.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒.๒ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะงานฝึกอบรม

๒.๓ ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการ ประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๒.๔ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถ ปฏิบัติงาน ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสาร และสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๒.๕ ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมใน การปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลตะกุดจึงได้จัดทำแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อให้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เป็น เครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร เทศบาลตำบลตะกุดในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลตะกุด ข้าราชการและพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลตะกุด มีภูมิคุ้มกันต่อปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล และเป็นที่เชื่อถือศรัทธา ของประชาชนในพื้นที่ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๔

๓. พันธกิจ เสริมสร้างพัฒนาข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับ ไปพร้อมกับการปรับกลไกการบริหารงาน ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

๔. เป้าประสงค์

๔.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลตะกุด อันประกอบด้วยพนักงาน เทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการ ปฏิบัติงานทุกคนโดยสามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจในปัจจุบัน และ เตรียมความพร้อมสำหรับอนาคต เพื่อให้ได้ปริมาณงานที่ได้ดำเนินการของแต่ละตำแหน่งงาน ร้อยละ ๑๐๐

๔.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลตะกุดทุกคนที่ได้รับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ ในการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม และอุดมการณ์ในการปฏิบัติราชการ เพื่อบริการ ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลตะกุด

๑.๑ ภาวะการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กรเพื่อให้้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับ้องค์การได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอ ต่อแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อนประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้อง เปลี่ยนทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติ ราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้ อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติ ของข้าราชการเพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลามี ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างการมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

๑.๓ ประกาศ ก.ท.จ.สระบุรี

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ในหมวดที่ ๑๔ กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ได้กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

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

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๒๘๘ ถึงข้อ ๓๒๖ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรพนักงานเทศบาลตำบลตะกุดขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลตะกุด และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลตะกุด

๑.๔ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของการบริหารทรัพยากรบุคคล

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑. พนักงานเทศบาลส่วนใหญ่มีความสามารถในการประสานงาน ๒. พนักงานเทศบาลมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรง ๓. พนักงานเทศบาลได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง ๔. มีการกำหนดแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามโครงสร้าง	๑. จำนวนพนักงานเทศบาลและลูกจ้างไม่สอดคล้องกับปริมาณงานเนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ๒. พนักงานจ้างของเทศบาลไม่ได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ๓. พนักงานเทศบาลบรรจุใหม่ขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของขอบข่ายของงานในหน้าที่ ๔. พนักงานเทศบาล มีจำนวนน้อยไม่สามารถสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมของหน่วยงานได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์กับประชาชนในพื้นที่
โอกาส	อุปสรรค
๑. การให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในเทศบาล ๒. การนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ๓. มีแหล่งความรู้และแนวทางปฏิบัติที่ดีทั้งจากภาครัฐและเอกชน ๔. นโยบายในการปรับบทบาทและสมรรถนะของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. การเมืองแทรกแซง ๒. ระบบอุปถัมภ์ ๓. ข้อจำกัดด้านงบประมาณ ๔. นโยบายรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ๕. เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป

๑.๕ ประเด็นที่ต้องพัฒนา

๑. ควรให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานพร้อมเน้นกระบวนการสารสนเทศมาใช้งาน
๒. ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างข้าราชการให้เป็นมืออาชีพ
๓. บริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ
๔. พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน
๕. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ
๖. วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม
๗. พัฒนาการกระจายอำนาจ
๘. พัฒนาระบบตอบแทนและแรงจูงใจ

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับเทศบาลตำบลตะกุด
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของเทศบาลตำบลตะกุด
๓. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลตะกุด ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
 ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 ๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 ๓. ด้านการบริหาร
 ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 ๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๑. การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานเทศบาลสามัญ
๒. การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานเทศบาลสามัญและพนักงานจ้าง
๓. การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานเทศบาลสามัญ ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ส่วนที่ ๓

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๓.๑ หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

๑. หลักสูตรปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)
๒. หลักสูตรหัวหน้าสำนักปลัด/หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ/หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)
๓. หลักสูตรผู้อำนวยการกองคลัง/หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)
๔. หลักสูตรผู้อำนวยการกองช่าง/หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)
๕. หลักสูตรนิติกร
๖. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล
๗. หลักสูตรนักสังคมสงเคราะห์
๘. หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน
๙. หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ
๑๐. หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๑๑. หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๒. หลักสูตรครู/ครูผู้ดูแลเด็ก
๑๓. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
๑๔. การส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรม
๑๕. พัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ
๑๖. จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
เทศบาลตำบลตะกุด อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

๑. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	งบประมาณที่พัฒนา (แผนการฝึกอบรมของ สก.พณ.)			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	เทศบาล ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๑	หลักสูตรนักบริหารงาน ท้องถิ่นหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้องตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ ปลัดเทศบาลให้มีทักษะ ความรู้ และความ เข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ปลัดเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐		/
๒	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้า สำนักปลัด/หัวหน้าฝ่ายให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าสำนักปลัด/หัวหน้าฝ่าย ปกครอง/หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐		/
๓	หลักสูตรนักบริหารงานการ คลังหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้องตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ ผู้อำนวยการกองคลัง/หัวหน้าฝ่าย บริหารงานคลัง ให้มีทักษะ ความรู้และความ เข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการกองคลัง/หัวหน้าฝ่าย บริหารงานคลัง ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐		/
๔	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ ผู้อำนวยการกองช่าง/หัวหน้าฝ่าย บริหารงานช่างหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วนให้ มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ บริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการกองช่าง/หัวหน้าฝ่าย บริหารงานช่าง ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐		/

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
เทศบาลตำบลตะกุด อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

๑. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	งบประมาณที่พัฒนา (แผนการฝึกอบรมของ สท.พล.)			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	เทศบาล ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๕	หลักสูตรนักบริหารงาน การศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้องตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ ผู้อำนวยการกองการศึกษา/หัวหน้าฝ่าย บริหารการศึกษา ให้มีทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการกองการศึกษา/หัวหน้า ฝ่ายบริหารการศึกษา ได้รับการ ฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐		/
๖	หลักสูตรนิติกรหรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้องตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของนิติกร ให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นิติกร ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐		/
๗	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของนักทรัพยากรบุคคลให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักทรัพยากรบุคคล ได้รับการ ฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐		/
๘	หลักสูตรนักสังคมสงเคราะห์ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของนักสังคมสงเคราะห์ให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักสังคมสงเคราะห์ ได้รับการ ฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐		/
๙	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานพัสดุให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานพัสดุ ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐		/

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
เทศบาลตำบลตะกุด อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

๑. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	งบประมาณที่พัฒนา (แผนการฝึกอบรมของ สท.พล.)			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	เทศบาล ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๑๐	หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐		/
๑๑	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐		/
๑๒	การฝึกอบรมของพนักงานจ้างเทศบาล/หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจ/พนักงานจ้างทั่วไป ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานจ้างเทศบาล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	(ตามหลักสูตรที่สถาบันจัดการอบรมกำหนด)	(ตามหลักสูตรที่สถาบันจัดการอบรมกำหนด)	(ตามหลักสูตรที่สถาบันจัดการอบรมกำหนด)		/
๑๓	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาตรี/ปริญญาโท	เพื่อให้พนักงานเทศบาลนำความรู้และประสบการณ์ พัฒนาท้องถิ่น ให้มีศักยภาพยิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล/พนักงานครู/พนักงานจ้าง	(ตามหลักสูตรที่สถาบันจัดการอบรมกำหนด)	(ตามหลักสูตรที่สถาบันจัดการอบรมกำหนด)	(ตามหลักสูตรที่สถาบันจัดการอบรมกำหนด)		/

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
เทศบาลตำบลตะกุด อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

๑. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	งบประมาณที่พัฒนา (แผนการฝึกอบรมของ สก.พธ.)			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	เทศบาล ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๑๔	การส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม	เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงาน เทศบาล และพนักงานจ้าง ได้รับ การฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	/	
๑๕	การพัฒนาระบบ IT ให้มี ประสิทธิภาพ	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานด้านระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ เว็บไซต์ ของเทศบาลตำบล ตะกุด และเพื่อการใช้งานที่ได้ประสิทธิภาพ ที่ดีมากยิ่งขึ้น	เว็บไซต์ ติดตั้ง Internet ให้ทุกส่วนราชการ/ ระบบ LAN เครื่องโทรศัพท์/โทรสาร	๓,๐๐๐	๓,๐๐๐	๓,๐๐๐		/
				๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐		/

ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
เทศบาลตำบลตะกุด อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับปลัดเทศบาลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักปลัด/หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ/หัวหน้าฝ่ายปกครอง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองคลัง/หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองช่าง/หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองการศึกษา/หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคลหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานครูเทศบาลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ

ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
เทศบาลตำบลตะกุด อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๓	การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาโท	-	-	-	-
๑๔	การส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรม	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๕	พัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๖	จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	-	-	-	-
รวม					

ส่วนที่ ๒

การติดตามประเมินผล

๑. องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรพนักงานเทศบาล

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลตะกุด ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลตะกุด	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลตะกุด	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๖. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ
๗. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของพนักงานเทศบาล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผลตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผล ต่อนายกเทศมนตรีตำบลตะกุดทราบ

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลตะกุด

ที่ สป ๗๑๔๐๑/๔๕ วันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลตะกุด ผ่านปลัดเทศบาล

เรื่องเดิม

ด้วยในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ จะสิ้นสุดการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ข้อเท็จจริง

ตามความในข้อ ๒๙๙ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล กำหนดว่า

ข้อ ๒๙๙ ให้เทศบาล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนา พนักงานเทศบาลที่ ก.ท. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของ แผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล นั้น

ข้อ ๓๐๐ ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการ พัฒนาพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย

- (๑) นายกเทศมนตรี เป็นประธานกรรมการ
- (๒) ปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ
- (๓) ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น เป็นกรรมการ
- (๔) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ

ระเบียบ/กฎหมาย

๑. ประกาศ ก.ท.จ.สระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของเทศบาล ข้อ ๒๙๙, ๓๐๐

๒. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

เพื่อเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เห็นควรเสนอพิจารณาขออนุมัติดำเนินการ ดังนี้

(๑) แต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลโดยมีองค์ประกอบคณะกรรมการ ตามประกาศ ก.ท.จ.สระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๕ ข้อ ๓๐๐

(๒) ให้คณะกรรมการตามข้อ (๑) จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้เป็นไปตามความในข้อ ๒๙๙ ของประกาศ ก.ท.จ.สระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของเทศบาล ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

อนุมัติ

(นางสงกรานต์ จินบัว)

หัวหน้าฝ่ายปกครอง รักษาการแทน

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(นายสมศักดิ์ พวงภูกลาง)
นายกเทศมนตรีตำบลตะกุด

(นายศราวุธ เปิ่นชา)
ปลัดเทศบาลตำบลตะกุด



คำสั่งเทศบาลตำบลตะกุด

ที่ ๑๙๗ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบข้อ ๓๐๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด
สระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม
พ.ศ. ๒๕๔๕ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงาน
เทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

- | | |
|----------------------------|-------------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลตะกุด | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๖. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งมีหน้าที่จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด แล้วรายงานผลต่อนายกเทศมนตรี เพื่อ
รายงานขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี (ก.ท.จ.สระบุรี) ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสมศักดิ์ พวงกุหลาบ)
นายกเทศมนตรีตำบลตะกุด

การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

วันพุธที่ ๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลตำบลตะกุด ชั้น ๒ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายสมศักดิ์ พวงกุหลาบ	นายกเทศมนตรีตำบลตะกุด	
๒	นายศราวุธ แป้นขำ	ปลัดเทศบาลตำบลตะกุด	
๓	นางสมสุข ฐานะวร	ผู้อำนวยการกองคลัง	
๔	นายเฉลิมพล ศรีทอง	ผู้อำนวยการกองช่าง	
๕	นางสงกรานต์ จินบัว	หัวหน้าฝ่ายปกครอง รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

วันพุธที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๓

เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลตำบลตะกุด

ผู้มาประชุม

๑. นายสมศักดิ์ พวงกุหลาบ	นายกเทศมนตรีตำบลตะกุด	ประธานกรรมการ
๒. นายศราวุธ แป้นขำ	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นางสมสุข ฐานะวร	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายเฉลิมพล ศรีทอง	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางสาวกรรณต์ จินบัว	หัวหน้าฝ่ายปกครอง รักษาการแทน หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๖. นางสาวกิตติกา จันทร์ขำ	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

-ไม่มี-

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายสมศักดิ์ พวงกุหลาบ นายกเทศมนตรีตำบลตะกุด ประธานกรรมการฯ แจ้งว่า ด้วยแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลตะกุด จะครบกำหนดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลตะกุดขึ้น ทั้งนี้สำหรับรายละเอียด ผมขอมอบหมายให้ นายยุทธนา ใจดี หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ซึ่งเป็น กรรมการและเลขานุการ ได้ชี้แจงรายละเอียดการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลให้แก่คณะกรรมการจัดทำแผนทราบ ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

นางสงกรณต์ จินบัว หัวหน้าฝ่ายปกครอง แจ้งว่าตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ เรื่องการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๙๙ ให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล นั้น

ข้อ ๓๐๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย

- (๑) นายกเทศมนตรี เป็น ประธานกรรมการ
- (๒) ปลัดเทศบาล เป็น กรรมการ
- (๓) ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น เป็น กรรมการ
- (๔) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ

ข้อ ๓๐๑ แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- (๑) หลักการและเหตุผล
- (๒) เป้าหมายการพัฒนา
- (๓) หลักสูตรการพัฒนา
- (๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- (๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- (๖) การติดตามและประเมินผล

ข้อ ๓๐๔ หลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่ง ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๓๐๗ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ดังนั้น งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล จึงได้จัดทำร่างแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ของเทศบาลตำบลตะกุดขึ้น เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการฯ โดยมีเนื้อหาอ้างอิง ตามระเบียบที่อ้างถึงข้างต้น และนอกเหนือจากนั้นในแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลยังได้ครอบคลุมรวมไปถึงการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล อันประกอบด้วย คณะผู้บริหารเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างอีกด้วย โดยมีรายละเอียดตามเอกสารร่างแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ที่แนบมาพร้อมหนังสือเชิญประชุมในครั้งนี้ ทั้งนี้ โดยเนื้อหาหลักๆ ของแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล จะประกอบด้วย

บทที่ ๒ : วัตถุประสงค์ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

บทที่ ๓ : กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

มติที่ประชุม

กรรมการและเลขานุการ