

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569



เทศบาลตำบลผึ่งแดด

อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2567 – 2569) ของเทศบาลตำบลฝึ้งแดด ฉบับนี้จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2567 – 2569) โดยได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลจากทุกส่วนราชการของเทศบาลตำบลฝึ้งแดด ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจากกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลัง การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร มาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

คณะผู้บริหารเทศบาลตำบลฝึ้งแดด หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรนี้แล้ว บุคลากรของเทศบาลตำบลฝึ้งแดด จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่เทศบาลตำบลฝึ้งแดดได้ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. 2567 – 2569) ไว้ ณ ที่นี้

เทศมนตรีตำบลฝึ้งแดด

กรกฎาคม 2566

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ 1 หลักการและเหตุผล	1
ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	6
ส่วนที่ 3 หลักสูตรการพัฒนา	11
ส่วนที่ 4 วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	13
ส่วนที่ 5 งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	22
ส่วนที่ 6 การติดตามและประเมินผล	24

ส่วนที่ 1

หลักการและเหตุผล

หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1.1 ภาพการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบอบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

1.2 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.

2546

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้อง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการใน สังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ ราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่ การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของ ต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อนานาชาติโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้ จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการศึกษาแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบ แผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และ นำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกานี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วน ราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยมี แนวทางปฏิบัติดังนี้

1. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
2. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
3. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
4. ต้องมีการสร้างความรู้มีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

1.3 ประกาศ ก.ท.จังหวัดมุกดาหาร

ตาม คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ในส่วนที่ 4 การบริหารงานบุคคล การพัฒนาพนักงานเทศบาล ได้กำหนดให้เทศบาลตำบลมีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
2. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
3. ด้านการบริหาร
4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
5. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ กทจ.จังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ข้อ 288 จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาลตำบลผึ่งแดด และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรจากฝ่ายการเมือง พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลผึ่งแดด

1.4 การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาเทศบาลตำบลผึ่งแดด ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
1. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ 2. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ 3. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ 4. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน 5. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	1. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาค ส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน 2. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน 3. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย 4. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิด สิ่งจูงใจ และขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและ เจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการ ปฏิบัติงาน 5. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก

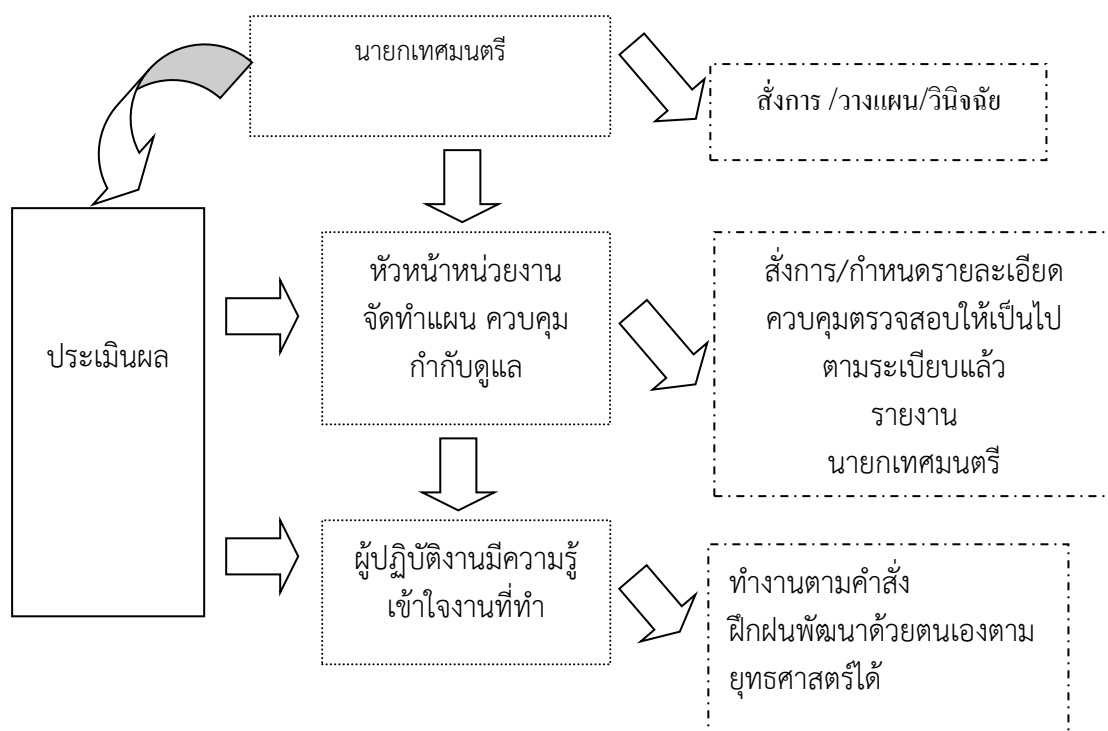
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนาเทศบาลดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดตรี ปริญญาโทเพิ่มขึ้น	1. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน 2. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อดู คุณภาพชีวิตของประชาชน 3. มีความก้าวหน้าในวงแคบ 4. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

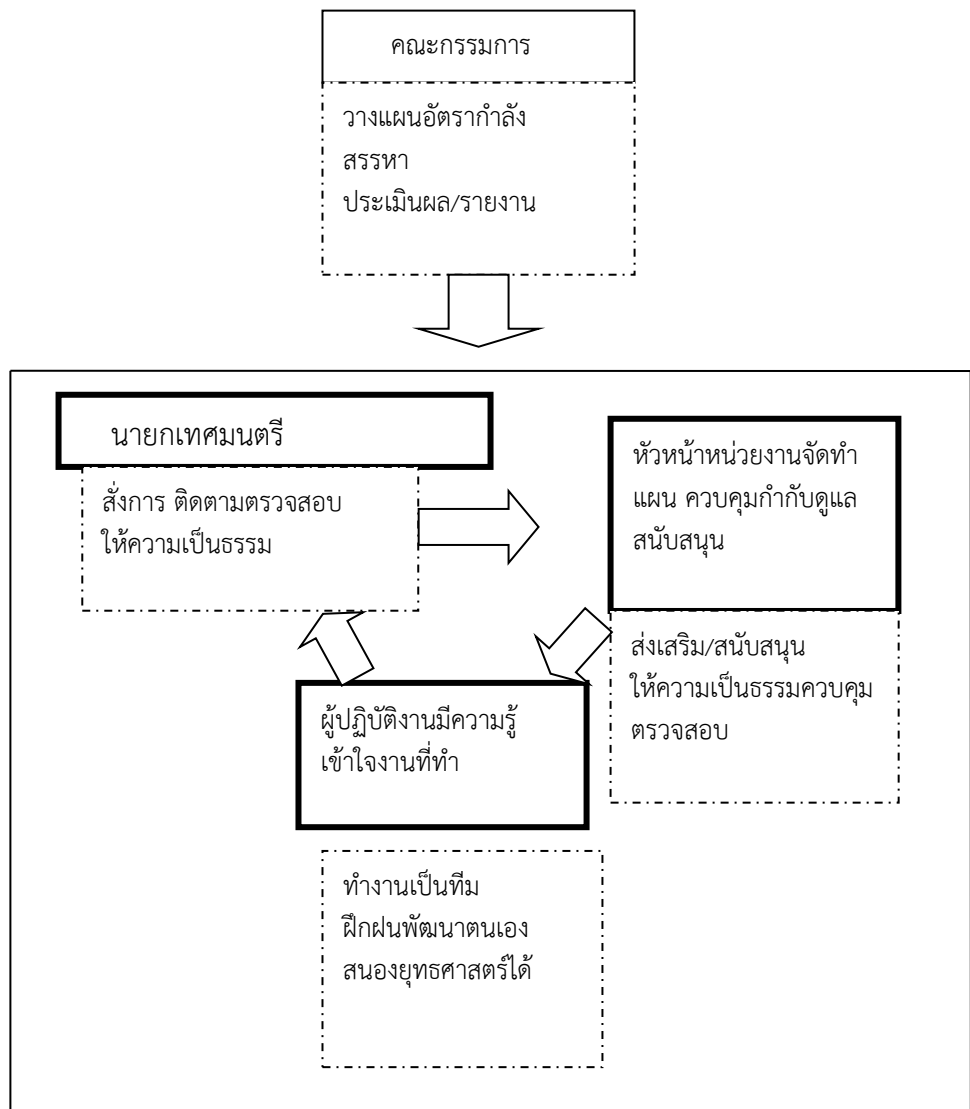
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่ ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว ๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี ๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี ๖. มีระบบบริหารงานบุคคล	๑. ขาดความกระตือรือร้น ๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น นักวิชาการเกษตร นักวิชาการสาธารณสุข ๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ ๖. สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
1. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน 2. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ 3. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ 4. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของเทศบาลตำบล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร

โครงสร้างปัจจุบัน



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ของเทศบาลตำบลฝึ้งแดด จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลฝึ้งแดด ที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“ภายในปี 2568 บุคลากรของเทศบาลตำบลฝึ้งแดด จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอัธยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ”

ส่วนที่ 2

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

2.1 วัตถุประสงค์

1. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับเทศบาลตำบลผึ่งแดด
2. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง

ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของเทศบาลตำบลผึ่งแดด

3. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลผึ่งแดด ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
4. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
 1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 2. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 3. ด้านการบริหาร
 4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 5. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

2.2 เป้าหมายของการพัฒนา

1 เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดเทศบาล ประกอบด้วย

- 1.1 การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร
- 1.2 การพัฒนาสมาชิกท้องถิ่น สภาเทศบาลตำบล
- 1.3 การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานเทศบาล
- 1.4 การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง
- 1.5 การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่

สูงขึ้น

2. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลผึ่งแดดทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการมบ้านเมืองที่ดี

โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ.2569

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา 3 ปี	การพัฒนาตามบุคลากร 1.ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้ - ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ - ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง - ด้านการบริหาร - ด้านคุณธรรม จริยธรรม 2.ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่ออย่างเต็มที่ โดยการให้ทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงานตลอดเวลา 3.สนับสนุนให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง สมาชิกเทศบาล ผู้บริหาร และประชาชน ได้มีโอกาสทัศนศึกษา ดูงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - ให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และหลักสูตรตามสายงานปฏิบัติ	ตุลาคม 2568 ถึง กันยายน 2569	ตามเทศบาล บัญญัติเทศบาล ตำบลฝางแดด จำนวน 50,000 บาท	

โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ.2569

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา 3 ปี	การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม 1.ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง มีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม 2.การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง 3.การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม 4.มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข วางตัวเป็นการทางการเมือง	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - วางมาตรการจูงใจและลงโทษ	ตุลาคม 2568 ถึง กันยายน 2569	ตามเทศบาล บัญญัติ เทศบาล ตำบลฝึ้งแดด จำนวน 10,000 บาท	

โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ.2569

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา 3 ปี	การพัฒนาด้านอื่น ๆ 1. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอนในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว 2. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน 3. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม 5 ส	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสถานที่บริการประชาชน	ตุลาคม 2568 ถึง กันยายน 2569	ตามเทศบาล บัญชี เทศบาล ตำบลฝั่งแดง (ไม่ใช่ งบประมาณ)	

โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ.2569

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา 3 ปี	การพัฒนาด้านอื่น ๆ 1. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอนในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว 2. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน 3. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม 5 ส	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสถานที่บริการประชาชน	ตุลาคม 2568 ถึง กันยายน 2569	ตามเทศบาล บัญชี เทศบาล ตำบลฝั่งแดง (ไม่ใช้งบประมาณ)	

มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

1. มีการมอบรางวัลให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้
 - 1.1 ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ
 - 1.2 มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
 - 1.3 การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
 - 1.4 การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม
2. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ
3. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

มาตรการดำเนินการทางวินัย

1. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัย ไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือน แล้วเสนอให้ปลัดเทศบาลตำบล และนายกเทศบาลตำบลทราบ
2. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แต่ละระดับสายการบังคับบัญชาละ 3 ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ
 - 2.1 การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ
 - 2.2 การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร่องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด
 - 2.3 การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือเทศบาล
 - 2.4 การทะเลาะวิวาทกันเอง

ส่วนที่ 3

หลักสูตรการพัฒนา

3.1 หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ. 2567–2569)

เทศบาลตำบลผึ่งแดด กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

1. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

- 1.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560

1.2 พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ (13) พ.ศ. 2552

1.3 พระราชบัญญัติกำหนดแผนกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่อำเภอ

องค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

1.4 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

1.5 พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539

1.6 พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540

1.7 พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539

1.8 กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.9 ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และการบริหารราชการ

แผ่นดิน

2. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

2.1 พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ. 2510

2.2 พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ.ศ. 2475

2.3 พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ. 2508

2.4 พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

2.5 พระราชบัญญัติที่ดินและถมดิน พ.ศ. 2543

2.6 ระเบียบกฎหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานของเทศบาล ตามหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง เช่น ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

3. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๑. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๒. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๔. หลักสูตรด้านการบริหาร

๕. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง

๖. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี

๗. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาโท

8. การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม

9. พัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ

10. เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่

11. มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร

12. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

- 12.1 การปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
- 12.2 การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
13. จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

หมายเหตุ 1. หลักสูตรต่างๆ ให้รวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น และมีเนื้อหาสอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น

2. หลักสูตรในแต่ละด้านสามารถจัดรวมไว้ในโครงการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบล

โครงการ

เดียวกันได้

4 ประเด็นที่ต้องพัฒนา

- 4.1 ควรให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานพร้อมเน้นกระบวนการสารสนเทศมาใช้
- งาน
- 4.2 ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างข้าราชการให้เป็นมืออาชีพ
- 4.3 บริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ
- 4.4 พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน
- 4.5 พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ
- 4.6 วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม
- 4.7 พัฒนาการกระจายอำนาจ
- 4.8 พัฒนาระบบตอบแทนและแรงจูงใจ

ส่วนที่ 4

วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และบุคลากร ของเทศบาลตำบลฝางแดด กำหนดวิธีการพัฒนา ตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีดังนี้

1. วิธีการดำเนินการ

- 1.1 การประชุมนิเทศ
- 1.2 การฝึกอบรม
- 1.3 การศึกษาหรือดูงาน
- 1.4 การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา รวมถึงการประชุมประจำเดือนของเทศบาลตำบลในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน

1.5 การสอนงาน การให้คำปรึกษา

1.6 การมอบหมายงาน

1.7 การให้การศึกษา

2. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และบุคลากรของ เทศบาลตำบลฝึ้งแดด นอกจากมีวิธีการดำเนินการตาม ข้อ 1 แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้ กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ 3 แนวทาง ดังนี้

2.1 เทศบาลดำเนินการเอง

2.2 สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการ โดยเทศบาลจัดส่งพนักงานเทศบาลเข้ารับการอบรม

2.3 ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนา พนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลฝึ้งแดด เป็นผู้ดำเนินการ

3. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

3.1 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2566 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2567

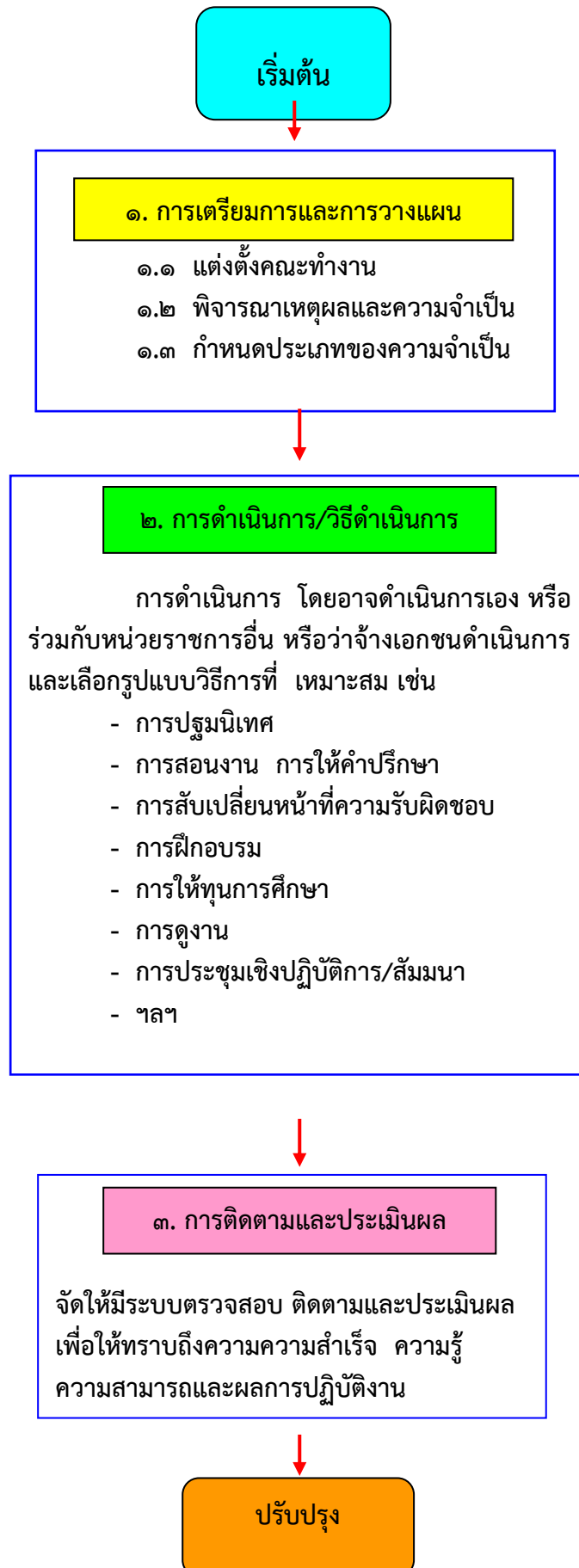
3.2 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2567 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2568

3.3 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2568 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2569

4. โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลฝึ้งแดด จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุม ตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการต่าง ๆ ในส่วนที่ 5

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



วิธีการพัฒนา
แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569)

วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี 2567 (จำนวน คน)	ปี 2568 (จำนวน คน)	ปี 2569 (จำนวน คน)	ทต. ดำเนินการ เอง	ส่ง ฝึกอบรม กับ หน่วยงาน อื่น
1	หลักสูตรเกี่ยวกับ ปลัดเทศบาลหรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของปลัดเทศบาลให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงาน มากยิ่งขึ้น	ปลัด เทศบาล ได้รับการ ฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/
2	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้า สำนักปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มี ทักษะ ความรู้	หัวหน้าได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี 2567 (จำนวน คน)	ปี 2568 (จำนวน คน)	ปี 2569 (จำนวน คน)	ทต. ดำเนินการ เอง	ส่ง ฝึกอบรม กับ หน่วยงาน อื่น
3	หลักสูตรเกี่ยวกับ ผู้อำนวยการกองคลังหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	และความเข้าใจในการบริหารงานใน หน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการกองได้รับการ ฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/
4	หลักสูตรเกี่ยวกับ ผู้อำนวยการกองช่างหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของผู้อำนวยการกอง ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานใน หน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการกองได้รับการ ฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/
5	หลักสูตรผู้บริหารการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของผู้อำนวยการกอง ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานใน	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับ การฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี 2567 (จำนวน คน)	ปี 2568 (จำนวน คน)	ปี 2569 (จำนวน คน)	ทต. ดำเนินการ เอง	ส่ง ฝึกอบรม กับ หน่วยงาน อื่น
6	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	หน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับ ฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/
7	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มี ทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานใน หน้าที่	พนักงานเทศบาล ได้รับ ฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/
8	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับ ฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/
9	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการ	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความ	พนักงานเทศบาล ได้รับ	1	1	1		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี 2567 (จำนวน คน)	ปี 2568 (จำนวน คน)	ปี 2569 (จำนวน คน)	ทต. ดำเนินการ เอง	ส่ง ฝึกอบรม กับ หน่วยงาน อื่น
10	สุขาภิบาลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี					
11	หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับ ฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/
12	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชน	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับ ฝึกอบรม 1	1	1	1		/
13	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับ ฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/
13	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	พนักงานเทศบาล ได้รับ ฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี 2567 (จำนวน คน)	ปี 2568 (จำนวน คน)	ปี 2569 (จำนวน คน)	ทต. ดำเนินการ เอง	ส่ง ฝึกอบรม กับ หน่วยงาน อื่น
14	เกี่ยวของ หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการ จัดเก็บรายได้หรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	แต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความ เข้าใจใน	พนักงานเทศบาล ได้รับ ฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/
15	หลักสูตรเกี่ยวกับช่างโยธา/ นายช่างโยธาหรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับ ฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/
16	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแล เด็กหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวของ	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาลได้รับ ฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี พนักงานจ้าง ได้รับฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี	4	4	4		/
17	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้ดูแลเด็ก	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความ	พนักงานจ้าง ได้รับฝึกอบรม					

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี 2567 (จำนวน คน)	ปี 2568 (จำนวน คน)	ปี 2569 (จำนวน คน)	ทต. ดำเนินการ เอง	ส่ง ฝึกอบรม กับ หน่วยงาน อื่น
18	หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	1 ครั้ง/ปี	1	1	1		/
	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	คัดเลือกผู้มีคุณสมบัติเพื่อขอรับทุนการศึกษา	29	29	29		/
19	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาตรี	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	คัดเลือกผู้มีคุณสมบัติเพื่อขอรับทุนการศึกษา	-	-	-		
20	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อ	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างได้รับการ	-	-	-		

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี 2567 (จำนวน คน)	ปี 2568 (จำนวน คน)	ปี 2569 (จำนวน คน)	ทต. ดำเนินการ เอง	ส่ง ฝึกอบรม กับ หน่วยงาน อื่น
21	ระดับปริญญาโท การส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรม	แต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี พนักงานเทศบาล และ พนักงานจ้าง ได้รับการ ฝึกอบรม 1 ครั้ง /ปี	66	66	66	/	/
22	การทำแผนการพัฒนา พนักงานเทศบาลตำบลเพื่อ การทำงานที่มีประสิทธิภาพ	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น		66	66	66	/	

[illegible]

ส่วนที่ 5

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการพัฒนา พนักงานเทศบาลตำบลและพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ	ที่มาของ งบประมาณ ปี 2569
		บาท	
1	หลักสูตรเกี่ยวกับปลัดเทศบาลตำบลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	100,000	เทศบัญญัติ งบประมาณ2569
2	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	100,000	เทศบัญญัติ งบประมาณ2569
3	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	40,000	เทศบัญญัติ งบประมาณ2569
4	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	50,000	เทศบัญญัติ งบประมาณ2569
5	หลักสูตรผู้บริหารการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	40,000	เทศบัญญัติ งบประมาณ2569
6	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	35,000	เทศบัญญัติ งบประมาณ2569
7	หลักสูตรเกี่ยวกับบุคลากรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	35,000	เทศบัญญัติ งบประมาณ2569
8	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการสุขาภิบาลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	35,000	เทศบัญญัติ งบประมาณ2569
9	หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	35,000	เทศบัญญัติ งบประมาณ2569

10	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	35,000	เทศบัญญัติ งบประมาณ2569
11	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	30,000	เทศบัญญัติ งบประมาณ2569
12	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	30,000	เทศบัญญัติ งบประมาณ2569
13	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	30,000	เทศบัญญัติ งบประมาณ2569

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)	ที่มาของ งบประมาณ2569
		(บาท)	
14	หลักสูตรเกี่ยวกับช่างโยธา/นายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	30,000	เทศบัญญัติ งบประมาณ2569
15	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	30,000	เทศบัญญัติ งบประมาณ2569
16	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	20,000	เทศบัญญัติ งบประมาณ2569
17	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	20,000	เทศบัญญัติ งบประมาณ2569
18	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาตรี	-	-

19	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาโท	200,000	เทศบัญญัติ งบประมาณ2569
20	การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม	40,000	เทศบัญญัติ งบประมาณ2569
21	จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตำบล เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	110,000	เทศบัญญัติ งบประมาณ2569

ส่วนที่ 6

การติดตามและประเมินผล

1. องค์การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลฝึ้งแดด ประกอบด้วย

1. นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
2. ปลัดเทศบาล	กรรมการ
3. ผอ.กองคลัง	กรรมการ
4. ผอ.กองช่าง	กรรมการ
5. หัวหน้าสำนักปลัดฯ	กรรมการ
6. นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการ/เลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลฝึ้งแดด กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลฝึ้งแดด ทราบ

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลฝึ้งแดด สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดมุกดาหาร ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่ได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ