



# แผนพัฒนาบุคลากร

(ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)



เทศบาลตำบลเมืองคง  
อำเภอราษีไศล จังหวัดศรีสะเกษ



ประกาศเทศบาลตำบลเมืองคอง

เรื่อง การใช้แผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

.....

ด้วยเทศบาลตำบลเมืองคองได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน เพื่อให้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเมืองคอง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

กัณพงศ์ แซ่จิ่ง  
(นายกัณพงศ์ แซ่จิ่ง)  
นายกเทศมนตรีตำบลเมืองคอง

## คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเมืองคง ฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลจากทุกส่วนราชการของเทศบาลตำบลเมืองคง ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจากกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลัง การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร มาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

คณะผู้บริหารเทศบาลตำบลเมืองคงหวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรนี้แล้ว บุคลากรของเทศบาลตำบลเมืองคง จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่เทศบาลตำบลเมืองคงได้ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ไว้ ณ ที่นี้

เทศบาลตำบลเมืองคง

## สารบัญ

|   | หน้า |
|---|------|
| ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล                      | ๑    |
| ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย               | ๖    |
| ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา                      | ๑๑   |
| ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา | ๑๓   |
| ส่วนที่ ๕ การติดตามและประเมินผล                 | ๒๐   |

---

### ภาคผนวก

- คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลเทศบาลตำบลเมืองคง

## ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

### ๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

#### ๑.๑ ภาพการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

#### ๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

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

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกากฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

### ๑.๓ ประกาศ ก.ท.จังหวัดศรีสะเกษ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ในหมวดที่ ๑๔ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ได้กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

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

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๒๘๘ - ๓๐๘ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเมืองคง และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากร พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเมืองคง

### ๑.๔ การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาเทศบาลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

| จุดแข็ง (Strengths)   | จุดอ่อน (Weaknesses)  |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"><li>๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์</li><li>๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ</li><li>๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ</li><li>๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน</li><li>๕. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม</li></ol> | <ol style="list-style-type: none"><li>๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน</li><li>๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน</li><li>๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักรู้ในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย</li><li>๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน</li><li>๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก</li></ol> |

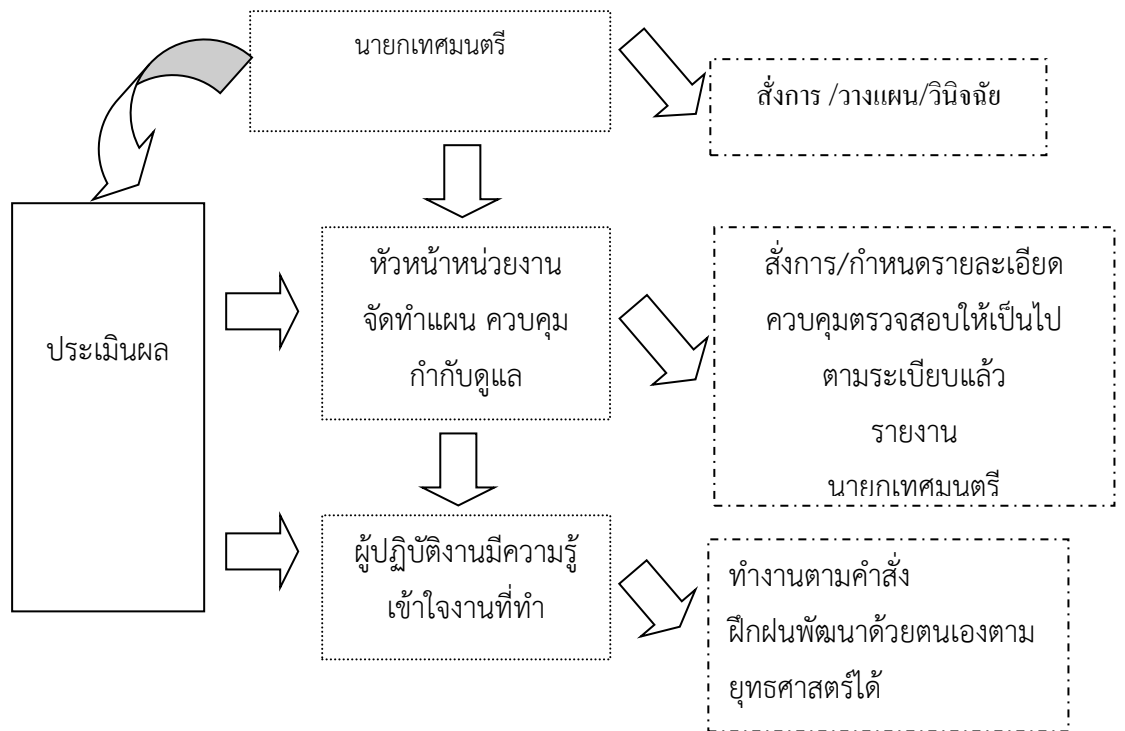
| โอกาส (Opportunities)   | ภัยคุกคาม(Threats)  |
|---|---|
| <p>๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนาเทศบาลดี</p> <p>๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน</p> <p>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี</p> <p>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรีปริญญาโทเพิ่มขึ้น</p> | <p>๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน</p> <p>๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</p> <p>๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด</p> |

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

| จุดแข็ง (Strengths)   | จุดอ่อน (Weaknesses)  |
|---|---|
| <p>๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่</p> <p>๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</p> <p>๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว</p> <p>๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี</p> <p>๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี</p> <p>๖. มีระบบบริหารงานบุคคล</p>   | <p>๑. ขาดความกระตือรือร้น</p> <p>๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่</p> <p>๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ</p> <p>๔. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น นักวิชาการเกษตร นักวิชาการสาธารณสุข</p> <p>๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณสุขบางประเภทไม่มี/ไม่พอ</p> <p>๖. สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน</p> |
| โอกาส (Opportunities)   | ภัยคุกคาม(Threats)  |
| <p>๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน</p> <p>๒. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานเทศบาลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>๓. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ</p> <p>๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> | <p>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง</p> <p>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล</p> <p>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ</p>  |

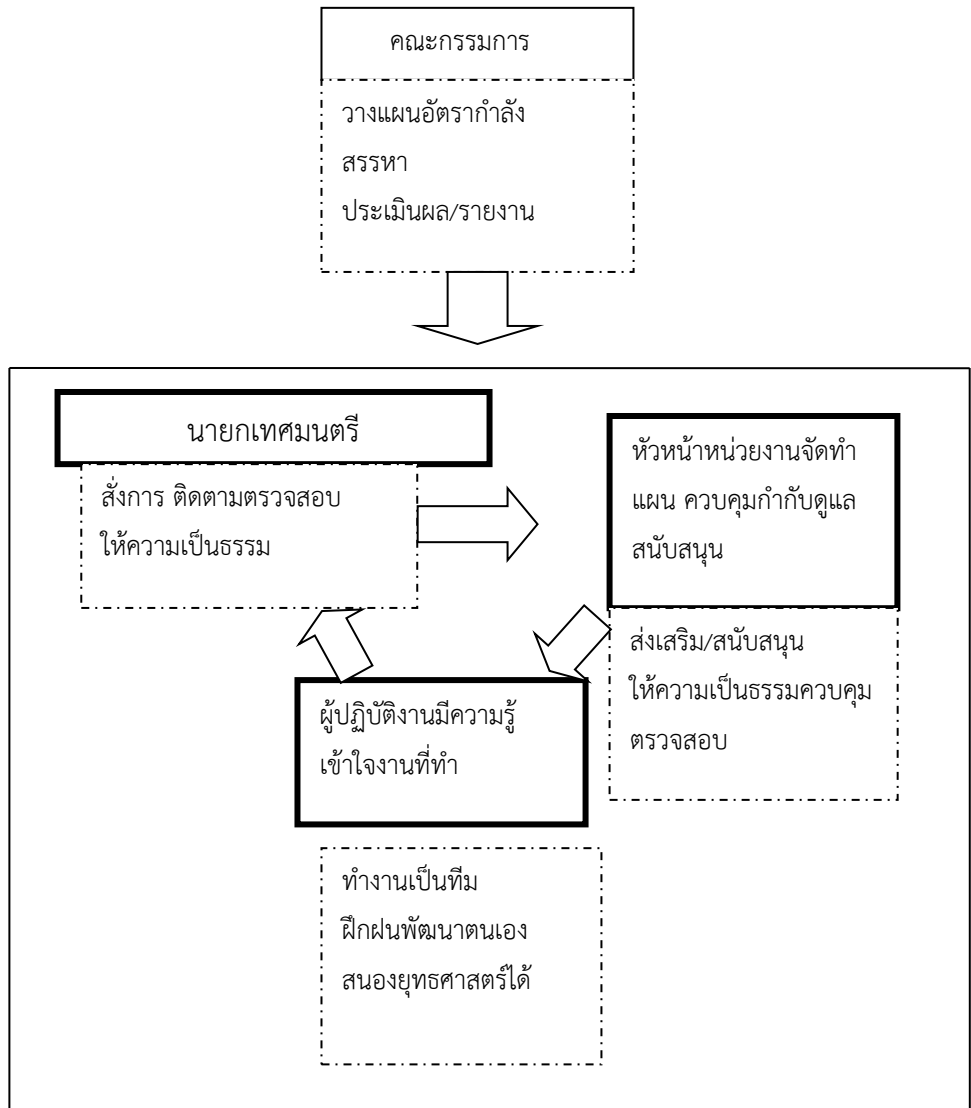
## การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร

### โครงสร้างปัจจุบัน



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ของเทศบาลตำบลเมืองคง จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเมืองคงที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้





### วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“ภายในปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ บุคลากรของเทศบาลตำบลเมืองคง จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอริยาศย์เต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ”

## ส่วนที่ ๒

### วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

#### ๒.๑ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับเทศบาลตำบลเมืองคง
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของเทศบาลตำบลเมืองคง
๓. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลเมืองคง ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
  ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
  ๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
  ๓. ด้านการบริหาร
  ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
  ๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

#### ๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

##### ๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเมืองคงประกอบด้วย

- ๑.๑ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร
- ๑.๒ การพัฒนาสมาชิกท้องถิ่น สภาเทศบาล
- ๑.๓ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานเทศบาล
- ๑.๔ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง
- ๑.๕ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

##### ๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเมืองคงทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒน การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการ ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการมบ้านเมืองที่ดี

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย   | แผนงาน/โครงการ   | วิธีการ  | ระยะเวลาดำเนินการ | งบประมาณ   | หมายเหตุ |
|---|--|--|-------------------|------------|----------|
| เพื่อให้พนักงานเทศบาล<br>ทุกคนทุกตำแหน่งได้รับ<br>การพัฒนาภายในระยะเวลา<br>๓ ปี | <b>การพัฒนาด้านบุคลากร</b><br>๑.ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการ<br>ฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์<br>และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร<br>ดังนี้<br>- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ<br>- การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ<br>- ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง<br>- ด้านการบริหาร<br>- ด้านคุณธรรม จริยธรรม<br>๒.ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่อ<br>อย่างเต็มที่ โดยการให้ทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้<br>ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงาน<br>ตลอดเวลา<br>๓.สนับสนุนให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง<br>สมาชิกสภาเทศบาล ผู้บริหาร และประชาชน ได้มีโอกาส<br>ทัศนศึกษาดูงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาส<br>แลกเปลี่ยนความคิดเห็น | ดำเนินการเองหรือร่วมกับ<br>หน่วยงานอื่นโดยวิธีการ<br>ดังนี้<br>- ปฐมนิเทศ<br>- ฝึกอบรม<br>- ศึกษาดูงาน<br>- ประชุมเชิงปฏิบัติการ /<br>สัมมนา<br>- การสอนงาน/ ให้<br>คำปรึกษา และอื่น ๆ<br>- ให้ทุนการศึกษาระดับ<br>ปริญญาตรี ปริญญาโท<br>และหลักสูตรตามสายงาน<br>ปฏิบัติ | พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙   | ๓๐,๐๐๐ บาท |          |

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย  | แผนงาน/โครงการ  | วิธีการ   | ระยะเวลาดำเนินการ | งบประมาณ   | หมายเหตุ |
|--|---|---|-------------------|------------|----------|
| เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคน<br>ทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนา<br>ภายในระยะเวลา ๓ ปี | <b>การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม</b><br>๑.ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง<br>มีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถ และมีความรับผิดชอบใน<br>การปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม<br>๒.การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของ<br>พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง<br>๓.การตรวจสอบและประเมินผลหลังจากประกาศ<br>เผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม<br>๔.มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการ<br>ปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็น<br>ประมุข วางตัวเป็นการทางการเมือง | ดำเนินการเองหรือร่วมกับ<br>หน่วยงานอื่นโดยวิธีการ<br>ดังนี้<br>- ปฐมนิเทศ<br>- ฝึกอบรม<br>- ประชุมเชิงปฏิบัติการ /<br>สัมมนา<br>- การสอนงาน/ ให้<br>คำปรึกษา และอื่น ๆ<br>- วางมาตรการจูงใจและ<br>ลงโทษ | พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙   | ๓๐,๐๐๐ บาท |          |

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย  | แผนงาน/โครงการ  | วิธีการ  | ระยะเวลาดำเนินการ | งบประมาณ      | หมายเหตุ |
|--|---|--|-------------------|---------------|----------|
| เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคน<br>ทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนา<br>ภายในระยะเวลา ๓ ปี | <b>การพัฒนาด้านอื่น ๆ</b><br>๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอนใน<br>การทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถ<br>ให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว<br>๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และ<br>เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน<br>๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส | ดำเนินการเองหรือร่วมกับ<br>หน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้<br>- ปฐมนิเทศ<br>- ฝึกอบรม<br>- ประชุมเชิงปฏิบัติการ /<br>สัมมนา<br>- การสอนงาน/ ให้<br>คำปรึกษา และอื่น ๆ<br>- ปรับปรุงสถานที่ทำงาน<br>และสถานที่บริการประชาชน | พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙   | ๓๐,๐๐๐<br>บาท |          |

## มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้
  - ๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ
  - ๑.๒ มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
  - ๑.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
  - ๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม
๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ
๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

## มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือน แล้วเสนอให้ปลัดเทศบาล และนายกเทศมนตรีทราบ
๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แก่ระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ
  - ๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นเกมพนันในสถานที่ราชการ
  - ๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด
  - ๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือเทศบาล
  - ๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

## ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา

### ๓.๑ หลักสูตรในการพัฒนา พ.ศ. ๒๕๖๔

เทศบาลตำบลเมืองคง กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

#### ๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

- ๑.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
- ๑.๒ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ (๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒
- ๑.๓ พระราชบัญญัติกำหนดแผนกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ๑.๔ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ๑.๕ พระราชบัญญัติความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙
- ๑.๖ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
- ๑.๗ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙
- ๑.๘ กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ๑.๙ ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และการบริหารราชการแผ่นดิน

#### ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

- ๒.๑ พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ. ๒๕๑๐
- ๒.๒ พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ.ศ. ๒๔๗๕
- ๒.๓ พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ. ๒๕๐๘
- ๒.๔ พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๒๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน
- ๒.๕ พระราชบัญญัติชุดดินและถมดิน พ.ศ. ๒๕๔๓
- ๒.๖ ระเบียบกฎหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานของเทศบาล ตามหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง เช่น ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

#### ๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๑. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
๒. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
๖. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี
๗. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาโท

๘. การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม
๙. พัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ
๑๐. เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่
๑๑. มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร
๑๒. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
  - ๑๒.๑ การปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
  - ๑๒.๒ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๑๓. จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

- หมายเหตุ ๑. หลักสูตรต่างๆ ให้รวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น และมีเนื้อหา สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น
๒. หลักสูตรในแต่ละด้านสามารถจัดรวมไว้ในโครงการพัฒนาพนักงานเทศบาลโครงการ เดียวกันได้

#### 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 พัฒนาระบบตอบแทนและแรงจูงใจ



## ส่วนที่ ๔

### วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

#### วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และบุคลากร ของเทศบาลตำบลเมืองคง กำหนดวิธีการพัฒนา ตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีดังนี้

##### ๑. วิธีการดำเนินการ

- ๑.๑ การปฐมนิเทศ
- ๑.๒ การฝึกอบรม
- ๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน
- ๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา รวมถึงการประชุมประจำเดือนของเทศบาลตำบลเมืองคงในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน
- ๑.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๑.๖ การมอบหมายงาน
- ๑.๗ การให้การศึกษา

##### ๒. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และบุคลากรของเทศบาลตำบลเมืองคง นอกจากมีวิธีการดำเนินการตาม ข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้ กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

- ๒.๑ เทศบาลดำเนินการเอง
- ๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดยเทศบาลจัดส่งพนักงานเทศบาลเข้ารับการอบรม
- ๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนา พนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลเมืองคงเป็นผู้ดำเนินการ

##### ๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

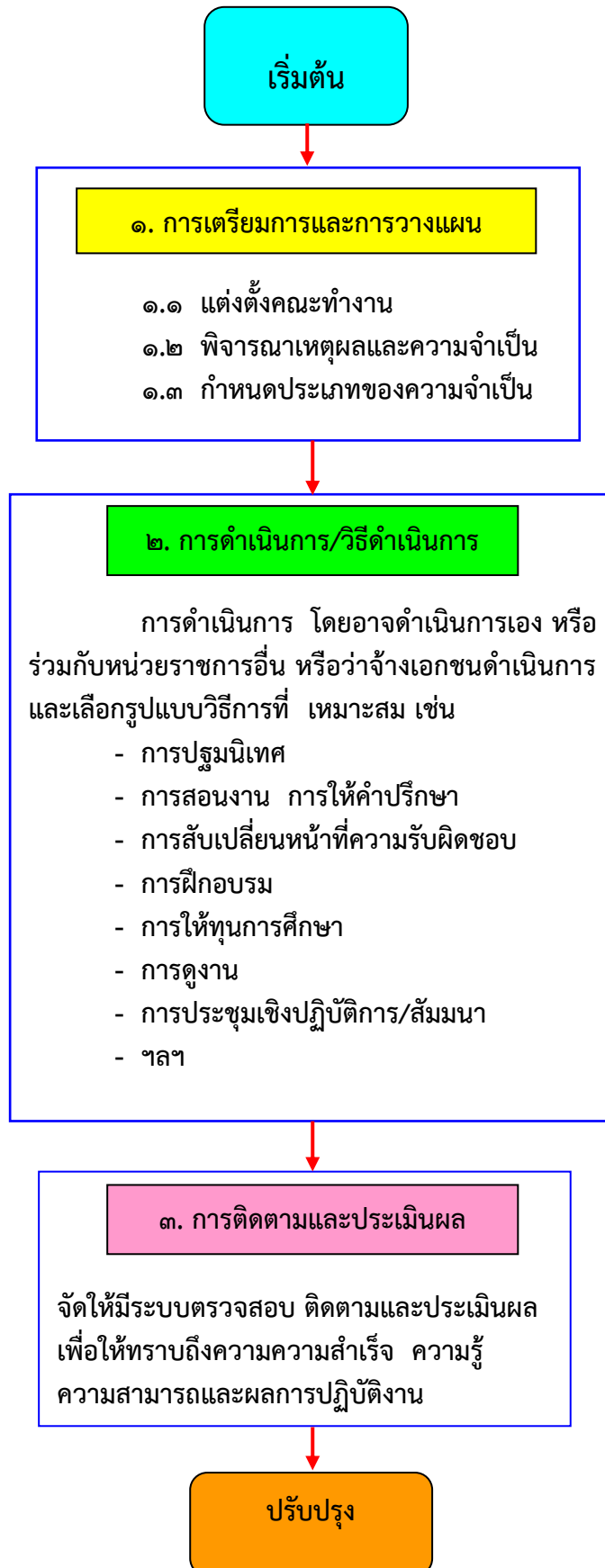
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

##### ๔. โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลเมืองคง จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุม ตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการต่าง ๆ ในส่วนที่ ๕

/แผนภาพ...

## แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



**วิธีการพัฒนา**  
**แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)**

**วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง**

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา   | วัตถุประสงค์   | การดำเนินการ   | ปีงบประมาณที่พัฒนา        | ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา |                               |
|-----|--|--|--|---------------------------|------------------------|-------------------------------|
|     |  |  |  | ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙<br>(จำนวนคน) | เทศบาล<br>ดำเนินการเอง | ส่งฝึกอบรมกับ<br>หน่วยงานอื่น |
| ๑   | หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น | พนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี              | ๑๕                        |                        | /                             |
| ๒   | หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง      | เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของพนักงานจ้างให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในหน้าที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น                                | พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี                              | ๑๙                        | /                      |                               |
| ๓   | การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น                              | เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น   | ส่งเสริมและอนุญาตให้พนักงานเทศบาลได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น  | -                         |                        |                               |
| ๔   | การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม   | เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น                  | พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๓๔                        | /                      |                               |



| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย   | แผนงาน/โครงการ  | วิธีการ   | ระยะเวลาดำเนินการ      | งบประมาณ          | หมายเหตุ |
|---|---|---|------------------------|-------------------|----------|
| <p>เพื่อให้พนักงานเทศบาล<br/>ทุกคนทุกตำแหน่งได้รับ<br/>การพัฒนาภายในระยะเวลา<br/>๓ ปี</p> | <p><b>การพัฒนาด้านบุคลากร</b></p> <p>๑.ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการ<br/>ฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์<br/>และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร<br/>ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ</li> <li>- การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ</li> <li>- ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง</li> <li>- ด้านการบริหาร</li> <li>- ด้านคุณธรรม จริยธรรม</li> </ul> <p>๒.ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่อ<br/>อย่างเต็มที่ โดยการให้ทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้<br/>ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงาน<br/>ตลอดเวลา</p> <p>๓.สนับสนุนให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง<br/>สมาชิกสภาเทศบาล ผู้บริหาร และประชาชน ได้มีโอกาส<br/>ทัศนศึกษาดูงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาส<br/>แลกเปลี่ยนความคิดเห็น</p> | <p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับ<br/>หน่วยงานอื่นโดยวิธีการ<br/>ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปฐมนิเทศ</li> <li>- ฝึกอบรม</li> <li>- ศึกษาดูงาน</li> <li>- ประชุมเชิงปฏิบัติการ /<br/>สัมมนา</li> <li>- การสอนงาน/ ให้<br/>คำปรึกษา และอื่น ๆ</li> <li>- ให้ทุนการศึกษาระดับ<br/>ปริญญาตรี ปริญญาโท<br/>และหลักสูตรตามสายงาน<br/>ปฏิบัติ</li> </ul> | <p>พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙</p> | <p>๓๐,๐๐๐ บาท</p> |          |

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย   | แผนงาน/โครงการ  | วิธีการ  | ระยะเวลาดำเนินการ      | งบประมาณ          | หมายเหตุ |
|---|---|--|------------------------|-------------------|----------|
| <p>เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคน<br/>ทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนา<br/>ภายในระยะเวลา ๓ ปี</p> | <p><b>การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม</b><br/>                     ๑.ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง<br/>                     มีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถ และมีความรับผิดชอบใน<br/>                     การปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม<br/>                     ๒.การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของ<br/>                     พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง<br/>                     ๓.การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศ<br/>                     เผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม<br/>                     ๔.มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการ<br/>                     ปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็น<br/>                     ประมุข วางตัวเป็นการทางการเมือง</p> | <p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับ<br/>                     หน่วยงานอื่นโดยวิธีการ<br/>                     ดังนี้<br/>                     - ปฐมนิเทศ<br/>                     - ฝึกอบรม<br/>                     - ประชุมเชิงปฏิบัติการ /<br/>                     สัมมนา<br/>                     - การสอนงาน/ ให้<br/>                     คำปรึกษา และอื่น ๆ<br/>                     - วางมาตรการจูงใจและ<br/>                     ลงโทษ</p> | <p>พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙</p> | <p>๓๐,๐๐๐ บาท</p> |          |

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย  | แผนงาน/โครงการ  | วิธีการ  | ระยะเวลาดำเนินการ | งบประมาณ      | หมายเหตุ |
|--|---|--|-------------------|---------------|----------|
| เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคน<br>ทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนา<br>ภายในระยะเวลา ๓ ปี | <b>การพัฒนาด้านอื่น ๆ</b><br>๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอนใน<br>การทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถ<br>ให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว<br>๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และ<br>เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน<br>๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส | ดำเนินการเองหรือร่วมกับ<br>หน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้<br>- ปฐมนิเทศ<br>- ฝึกอบรม<br>- ประชุมเชิงปฏิบัติการ /<br>สัมมนา<br>- การสอนงาน/ ให้<br>คำปรึกษา และอื่น ๆ<br>- ปรับปรุงสถานที่ทำงาน<br>และสถานที่บริการประชาชน | พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙   | ๓๐,๐๐๐<br>บาท |          |







## ส่วนที่ ๕

### งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการพัฒนา พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา  | งบประมาณ (บาท)      | ที่มาของงบประมาณ   |
|-----|---|---------------------|--------------------|
|     |   | ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙         |                    |
| ๑   | หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เป็นไปตามเทศบัญญัติ | เทศบัญญัติงบประมาณ |
| ๒   | การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาตรี  | -                   | -                  |
| ๓   | การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาโท   | -                   | -                  |
| ๕   | จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ                             | -                   | -                  |

## ส่วนที่ ๕

### การติดตามและประเมินผล

#### ๑. องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเมืองคง ประกอบด้วย

|  |                   |
|--|-------------------|
| ๑. นายเทศมนตรีตำบลเมืองคง                | ประธานกรรมการ     |
| ๒. ปลัดเทศบาล                            | กรรมการ           |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัด                      | กรรมการ           |
| ๔. ผู้อำนวยการกองการศึกษา                | กรรมการ           |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง                    | กรรมการ           |
| ๖. ผู้อำนวยการกองคลัง                    | กรรมการ           |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ           |
| ๘. ผู้อำนวยการกองการประปา                | กรรมการ           |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคล                      | กรรมการ/เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเมืองคง กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายเทศมนตรีตำบลเมืองคงทราบ

#### บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเมืองคง สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลตำบลเมืองคอง  
ที่ ๕๕๒/ ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

.....

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวดที่ ๑๔ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๓๐๐ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลเมืองคอง ดังนี้

|   |                   |
|---|-------------------|
| ๑.นายเทศมนตรีตำบลเมืองคอง               | ประธานกรรมการ     |
| ๒.ปลัดเทศบาล                            | กรรมการ           |
| ๓.หัวหน้าสำนักปลัด                      | กรรมการ           |
| ๔.ผู้อำนวยการกองการศึกษา                | กรรมการ           |
| ๕.ผู้อำนวยการกองช่าง                    | กรรมการ           |
| ๖.ผู้อำนวยการกองคลัง                    | กรรมการ           |
| ๗.ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ           |
| ๘.ผู้อำนวยการกองการประปา                | กรรมการ           |
| ๙.นักทรัพยากรบุคคล                      | กรรมการ/เลขานุการ |

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายกันพงศ์ แซ่จิ่ง)  
นายกเทศมนตรีตำบลเมืองคอง

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)  
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลเมืองคง

.....

ผู้มาประชุม

| ที่ | ชื่อ - สกุล               | ตำแหน่ง                                       | ลายมือชื่อ             | หมายเหตุ |
|-----|---------------------------|---|------------------------|----------|
| ๑   | นายกัณพงษ์ แซ่จิ่ง        | นายเทศมนตรีตำบลเมืองคง                        | กัณพงษ์ แซ่จิ่ง        |          |
| ๒   | นางนรินทร์ทิพย์ ไช่มุกข์  | หัวหน้าสำนักปลัดรักษาราชการ<br>แทน ปลัดเทศบาล | นรินทร์ทิพย์ ไช่มุกข์  |          |
| ๓   | นายนายสุรชัย แสนทวีสุข    | หัวหน้าฝ่ายหัวหน้าสำนักปลัด                   | นรินทร์ทิพย์ ไช่มุกข์  |          |
| ๔   | จำเอกภาณุวัฒน์ ประसार     | ผู้อำนวยการกองการศึกษา                        | ภาณุวัฒน์ ประसार       |          |
| ๕   | นายพิศุทธเศรษฐ์ พานจำนงค์ | ผู้อำนวยการกองช่าง                            | พิศุทธเศรษฐ์ พานจำนงค์ |          |
| ๖   | นางสาวอรวิไล สีหบุตร      | ผู้อำนวยการกองคลัง                            | อรวิไล สีหบุตร         |          |
| ๗   | พ.อ.อ.ทิวา โกฏแสน         | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ<br>สิ่งแวดล้อม     | ทิวา โกฏแสน            |          |
| ๘   | นายสุรชัย แสนทวีสุข       | ผู้อำนวยการกองการประปา                        | สุรชัย แสนทวีสุข       |          |
| ๙   | นางเปรมปรียา มงคลแก้ว     | นักทรัพยากรบุคคล                              | เปรมปรียา มงคลแก้ว     |          |

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายประยูร เดชหาญ ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เป็นประธานที่ประชุมกล่าวเปิดประชุม โดยมีวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

ประธานกรรมการฯ

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- แจ้งเรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ตามคำสั่งเทศบาลตำบลเมืองคง ที่ ๘๐๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๓ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวดที่ ๑๔ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๘๘ - ข้อ ๓๐๘

มติที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

ประธานคณะกรรมการ

เรื่องเพื่อพิจารณา

- การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบการบริหารงานบุคคลที่กำหนดหลักเกณฑ์ในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต้องมีการพัฒนาครอบคลุมทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริหาร ได้แก่รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม

นางเปรมปรีญา มงคลแก้ว - รายละเอียดเกี่ยวกับแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเมืองคอง  
นักทรัพยากรบุคคล มีรายละเอียดต่างๆ ตามที่ดิฉันได้แนบพร้อมกับระเบียบวาระการประชุมแล้วค่ะ

ประธานกรรมการฯ - เมื่อคณะทำงานได้พิจารณาเกี่ยวกับรายละเอียดร่างแผนพัฒนาบุคลากร  
เทศบาลตำบลเมืองคองเรียบร้อยแล้ว มีคณะทำงานท่านใดเสนอแนะเป็นอย่างอื่นอีก  
หรือไม่

มติที่ประชุม - ไม่มี

ประธานกรรมการฯ - เมื่อมติที่ประชุมไม่มีคณะทำงานท่านใดเสนอแนะเกี่ยวกับรายละเอียดของ  
ร่างแผนพัฒนาบุคลากร สรุปว่าจะได้ส่งร่างแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อใช้ในการพัฒนา  
บุคลากรต่อไป

มติที่ประชุม - ทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ  
- ไม่มี -

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.

ลงชื่อ  
(นางเปรมปรีญา มงคลแก้ว)  
นักทรัพยากรบุคคล

ผู้บันทึกรายงานการประชุม

ลงชื่อ  
(นายประยูร เดชหาญ)  
ปลัดเทศบาลตำบลเมืองคอง

ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม