

แผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ

(พ.ศ. 2564 – 2566)



เทศบาลตำบลวังชัย

อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น

สำนักปลัดเทศบาล

โทร 0-4343-1413 ต่อ 1

www.tbwangchai.go.th

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ 1	
1.หลักการและเหตุผล	1
2.วัตถุประสงค์	3
3.เป้าหมายการพัฒนา	3
ส่วนที่ 2	
1..วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนา	5
2.การวิเคราะห์SWOT ของการพัฒนาบุคลากร	7
ส่วนที่ 3	
1.หลักสูตรการพัฒนา	9
ส่วนที่ 4	
1.วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร	10
ส่วนที่ 5	
1.การติดตามและประเมินผล	18
ภาคผนวก	
- คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตำบลวังชัย	
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลวังชัย	

คำนำ

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น ได้ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ 11 พฤศจิกายน พ.ศ. 2545 หมวดที่ 14 กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ 4 การพัฒนาพนักงานเทศบาล ได้ กำหนดให้เทศบาล มีการพัฒนาพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา 5 ด้าน ได้แก่ด้านความรู้ ทวีไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติ ส่วนตัว และด้าน ศีลธรรมคุณธรรม นั้น

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ 11 พฤศจิกายน พ.ศ. 2545 หมวดที่ 14 กิจการอัน เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ 4 เทศบาลตำบลวังชัยจึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566) ขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง 3 ปีของเทศบาลตำบลวังชัย (ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2564– 2566) และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากร พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงาน จ้าง

เทศบาลตำบลวังชัย

26 เมษายน 2564

ส่วนที่ 1

1. หลักการและเหตุผล

1.1 ภาพการณ์เปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการ เร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนา ระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้ องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่ มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

1.2 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีพ.ศ. 2546 มาตรา 11

ระบุดังนี้

“ ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่าง สม่าเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ ราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผล สัมฤทธิ์”

ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จาก การที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่องถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่าเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

1. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

2. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

3. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลามีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

4. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

1.3 ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ 11 พฤศจิกายน 2545 ข้อ 299 , 300 , 301 , 302 และข้อ 303 กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม และ จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ ผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผน ของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และ หน้าที่ของพนักงานเทศบาล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อ เป็นข้าราชการที่ดี โดยเทศบาลฯ ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น กำหนด เช่น การพัฒนา ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเอง ก็ได้ หากเทศบาลมีความประสงค์จะ พัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาลที่จะ ดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตาม ความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงาน เทศบาล (ก.ท.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เทศบาล ต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการเทศบาล คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น ร่วมกับเทศบาล ต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัด ร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้และตามประกาศคณะกรรมการพนักงาน เทศบาล จังหวัดขอนแก่นเรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลงวันที่ 11 พฤศจิกายน 2545 กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนากุลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนากุลากร ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา 3 ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลวังชัย อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น จึงได้จัดทำแผนการพัฒนากุลากร ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากุลากร ของเทศบาลฯ เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้ง ยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของกุลากรเทศบาลตำบลวังชัย ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนา 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
3. ด้านการบริหาร
4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
5. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม

เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลวังชัย จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรเทศบาลตำบลวังชัย ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. วัตถุประสงค์ของการพัฒนา

1. วัตถุประสงค์

1. เพื่อนำองค์ความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับเทศบาลตำบลวังชัย
2. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิดและการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของเทศบาลตำบลวังชัย
3. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลวังชัยปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
4. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงาน ดังนี้
 - 4.1 ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 - 4.2 ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 - 4.3 ด้านการบริหาร
 - 4.4 ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 - 4.5 ด้านคุณธรรม จริยธรรม

3. เป้าหมายของการพัฒนา

1. การพัฒนาคณะผู้บริหาร และสมาชิกสภาเทศบาล
2. การพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลวังชัย
3. การพัฒนาลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลวังชัย
4. การพัฒนาบุคลากรให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

เป้าหมายในการพัฒนา

เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากร ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ในปี 2564 – 2566 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของจำนวนบุคลากร ทั้งหมด

1. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลวังชัย ประกอบด้วย
 - คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล จำนวน 17 คน
 - พนักงานเทศบาล จำนวน 33 คน
 - พนักงานครูเทศบาล (ครู) จำนวน 2 คน - ลูกจ้างประจำ จำนวน 6 คน
 - พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 15 คน
 - พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 10 คน

ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน

ทุกคน

2. ประชาชนของเทศบาลตำบลวังชัย ได้รับการบริการที่ดี สะดวกรวดเร็ว ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากร มีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในปีงบประมาณ 2564 -2566 เพิ่มขึ้นร้อยละ 90 จากจำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนา

1. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลวังชัยทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
2. ประชาชนของเทศบาลตำบลวังชัย ได้รับการบริการที่ดีมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

เป้าหมายเชิงประจักษ์

เทศบาลตำบลวังชัย มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลักดันให้การบริหารงานของเทศบาลวังชัย บรรลุตามเป้าหมาย

ส่วนที่ 2

1. วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์พัฒนา

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

“เทศบาลตำบลวังชัย ถึงพร้อมด้วยบริการขั้นพื้นฐาน พัฒนาส่งเสริมเพิ่มพูนอาชีพและรายได้ ให้ทุกครัวเรือน”

พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของเด็ก เยาวชน และประชาชนในชุมชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ตลอดจนยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัย และส่งเสริมการกีฬาในทุกระดับ
2. ส่งเสริมการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชน
3. ส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ฟื้นฟูศิลปะ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
4. ส่งเสริมให้ประชาชนรวมกลุ่มประกอบอาชีพ เพื่อสร้างรายได้ให้กับครอบครัวและชุมชน
5. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่งเสริมความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้แก่ประชาชน และการรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน
6. ส่งเสริมสนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และสร้างแหล่งท่องเที่ยวในชุมชน
7. การพัฒนาสถาบันของชาติ การพัฒนาด้านการเมือง และสร้างระบบการบริหารจัดการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน
8. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการให้อยู่ในสภาพที่ดีได้มาตรฐาน

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

1. ยกระดับคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน และประชาชนในชุมชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นรวมทั้งยกระดับคุณภาพ การศึกษาด้านศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและกีฬาในทุกระดับ สร้างแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย
2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนร่วมอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชน
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนร่วมอนุรักษ์ฟื้นฟูศิลปะ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
4. ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนรวมกลุ่มประกอบอาชีพเสริมเพิ่มรายได้
5. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่งเสริมความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้แก่ประชาชน และรักษา ความสงบเรียบร้อยในชุมชน
6. ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ สร้างแหล่งท่องเที่ยวในชุมชน
7. พัฒนาศักยภาพของชาติ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหาร การติดตาม และประเมิน ผลการดำเนินงานของเทศบาล สร้างความร่วมมือระหว่างประชาชน หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และอื่นๆ
8. ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคให้ครอบคลุมพื้นที่ในชุมชน

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาเทศบาลตำบลวังชัย

เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมาย ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ เทศบาลจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ ศักยภาพ และอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลวังชัย ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การยกระดับคุณภาพชีวิตสู่ความเป็นเมืองน่าอยู่

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างและพัฒนากองทุนเพื่อช่วยเหลือผู้ยากไร้

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมสถาบันของชาติ และการนำการเปลี่ยนแปลง ด้านการบริหารและบริการ เพื่อประโยชน์ของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค ให้อยู่ในเกณฑ์ที่ดีได้มาตรฐาน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา / แนวทางการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การยกระดับคุณภาพชีวิตสู่ความเป็นเมืองน่าอยู่

แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน และประชาชนให้อยู่ดีมีสุข
2. ส่งเสริมและพัฒนากองทุนเพื่อช่วยเหลือผู้ยากไร้ และสิ่งแวดล้อม
3. ส่งเสริมการอนุรักษ์ฟื้นฟูศิลป วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
4. ส่งเสริมรายได้ให้กับประชาชนในท้องถิ่น
5. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่งเสริมความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างและพัฒนากองทุนเพื่อช่วยเหลือผู้ยากไร้

แนวทางการพัฒนา

1. ส่งเสริมพัฒนากองทุนเพื่อช่วยเหลือผู้ยากไร้ และสร้างแหล่งท่องเที่ยวชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมสถาบันของชาติ และการนำการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารและบริการ เพื่อประโยชน์ของประชาชน

แนวทางการพัฒนา

1. การเกิดทุนสถาบันของชาติ และส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย
2. ส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

ที่ 4 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคให้อยู่ในเกณฑ์ที่ดีได้มาตรฐาน

แนวทางการพัฒนา

1. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคให้อยู่ในสภาพที่ดีได้มาตรฐาน

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning)

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ ความมุ่งมั่นอันแน่วแน่ในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ “เทศบาลตำบลวังชัย พัฒนาต่อเนื่อง ทำเมืองน่าอยู่ เคียงคู่ชุมชน”

การวิเคราะห์ SWOT ของการพัฒนาบุคลากร

จากนโยบายการพัฒนาเทศบาลตำบลวังชัย และข้อมูลพื้นฐานการพัฒนา ซึ่งได้ทำการวิเคราะห์ เพื่อที่จะทราบสถานการณ์แวดล้อม ของการพัฒนาและศักยภาพในการพัฒนาของเทศบาลตำบลวังชัย จึงได้ ดำเนินการวิเคราะห์สถานการณ์ในทุกด้านการพัฒนาโดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ซึ่งจะต้องทำการวิเคราะห์ หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของการพัฒนา

ปัจจัยภายใน

S (Strength) จุดแข็ง

W (Weat) จุดอ่อน

ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย

- ด้านการบริหาร ได้แก่ การแบ่งส่วนราชการ การวางแผน การประสานงาน การมอบอำนาจ

การกำกับดูแล

- ระเบียบ กฎหมาย

- บุคลากร ได้แก่ อัตรากำลัง คุณภาพ วินัย ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ

- งบประมาณ

- ระบบข้อมูล

- การประสานงาน การอำนวยความสะดวก ความร่วมมือจากส่วนต่าง ๆ

- ทรัพยากร เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน

ปัจจัยภายนอก

O (Opportunity) โอกาส

T (Threat) อุปสรรค

ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย

1. ด้านการเมือง ความขัดแย้ง กลุ่มผลประโยชน์

2. ด้านเศรษฐกิจ

3. ด้านสังคม

4. นโยบายรัฐบาล / กฎหมาย

5. เทคโนโลยี

จุดแข็งของการพัฒนาในปัจจุบันนี้

1. มีสายการบังคับบัญชาที่สั้นและเร็ว

2. มีงบประมาณเป็นของตนเอง

3. มีบุคลากรและพื้นที่รับผิดชอบชัดเจน

4. มีเครื่องมือและเทคโนโลยีที่เพียงพอ

5. มีระบบข้อมูลที่เพียงพอ

6. มีการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสม

7. มีการกำกับดูแลอย่างทั่วถึง

จุดอ่อนของการพัฒนา

- (1) มีอัตราการว่างที่น้อยและได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ยังไม่เพียงพอ
- (2) ระเบียบกฎหมายมีการปรับเปลี่ยนบ่อย
- (3) ขาดการให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน

โอกาสในการพัฒนา

- (1) ความขัดแย้งของผู้บริหารมีน้อย
- (2) เศรษฐกิจในพื้นที่มีการเจริญเติบโตประชาชนมาท่องเที่ยวในตลาดวังชัยตลอดทั้งปี
- (3) รายได้ประชากรสูงกว่าเกณฑ์เฉลี่ย
- (4) ผู้บริหารมีนโยบายที่ชัดเจนสอดคล้องกับแผนพัฒนา
- (5) มีการทาระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ระยะที่ 1 มาใช้ในการบันทึกข้อมูลของบุคลากรของเทศบาล

อุปสรรคในการพัฒนา

- (1) ชุมชนยังขาดความร่วมมือในการเสนอปัญหาความต้องการชุมชน
- (2) มีงบประมาณในการพัฒนาที่จำกัด
- (3) มีกลุ่มผลประโยชน์ทางการเมือง

จะเห็นว่าศักยภาพของเทศบาลตำบลวังชัย สามารถที่จะพัฒนาและแก้ปัญหาของชุมชนต่อไปได้ เนื่องจากมีจุดแข็งและโอกาสในการพัฒนาที่ค่อนข้างมากและสามารถแก้ไขปัญหของชุมชนได้

ส่วนที่ 3

หลักสูตรการพัฒนา

1. หลักสูตรในการพัฒนาบุคลากร

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ 11 พฤศจิกายน 2545 กำหนดให้ต้องพัฒนา 5 ด้าน ได้แก่

(1) **ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน** ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของนโยบายต่างๆ เป็นต้น

(2) **ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง** ได้แก่ ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานบริหารงานบุคคล งานวิเคราะห์ งานการเงิน งานด้านช่าง ฯ

(3) **ด้านการบริหาร** ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการ วางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

(4) **ด้านคุณสมบัติส่วนตัว** ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(5) **ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม** ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ดังนั้น จึงให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ การฝึกอบรมตามหลักสูตรการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างน้อย 1 หลักสูตร หรือ หลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง

ส่วนที่ 4

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

1. วิธีการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลวังชัย

วิธีการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลวังชัย จะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากรหรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่
2. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยเทศบาลเอง หรือคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่นตามความจำเป็นและเหมาะสม
3. การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล
4. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
5. การสอนงานให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน
6. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาดังด้วยวิธีการที่เหมาะสม
7. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานเทศบาลอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ตามตารางแนบท้ายหลักสูตรในการพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. 2564 – 2566)

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2564 – 2566)

เทศบาลตำบลวังชัย อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น

แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/ หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา		ตัวชี้วัด
				ปี 2564 (จำนวนคน)	ปี 2565 (จำนวนคน)	ปี 2566 (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น	
1.	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักบริหารงานองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล/รอง ปลัดเทศบาล) หรือ หลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการ บริหารงานของนักบริหารงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล / รอง ปลัดเทศบาล) ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะใน การบริหารงานมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล, รอง ปลัดเทศบาล) ได้รับการฝึกอบรมอย่าง น้อย 1 ครั้ง/ปี	2	2	2			เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้และสามารถ ใช้หลักการบริหารใน ปกครองบังคับบัญชา บุคคลภายใน ทั้งมุ่งเน้น ให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มี ความรอบรู้และความรู้ที่ ทันสมัย มีความคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์ มี คุณธรรมจริยธรรม
2	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักบริหารงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการ บริหารงานของนักบริหารงาน ทั่วไป ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการบริหารงาน มากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานทั่วไป ได้รับการฝึกอบรมอย่าง น้อย 1 ครั้ง/ปี	2	2	2			เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม สามารถทำงานใน ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ตามแต่ได้รับคำสั่ง หรือมี ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ เกี่ยวกับการควบคุมและ บริหารหลายด้านด้วยกัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ที่	โครงการ/ หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา		ตัวชี้วัด
				ปี 2564 (จำนวนคน)	ปี 2565 (จำนวนคน)	ปี 2566 (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น	
3	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักบริหารงานคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการ บริหารงานของนักบริหารงาน คลัง ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการบริหารงาน มากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานทั่วไป ได้รับการฝึกอบรมอย่าง น้อย 1 ครั้ง/ปี นักบริหารงานคลัง ได้รับการฝึกอบรมอย่าง น้อย 1 ครั้ง/ปี	2	2	2			เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม สามารถ ทำงานใน ลักษณะงานที่ต้อง ปฏิบัติตามแต่ได้รับ คำสั่ง หรือมีลักษณะ งานที่ต้องปฏิบัติ เกี่ยวกับการควบคุม และบริหารงานการ คลัง ได้อย่างมี ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล
4	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักบริหารงานช่าง หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการ บริหารงานของนักบริหารงาน ช่าง ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการบริหารงาน มากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานช่าง ได้รับการฝึกอบรมอย่าง น้อย 1 ครั้ง/ปี	2	2	2			เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม สามารถทำงานใน ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ตามแต่ได้รับคำสั่ง หรือมี ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ เกี่ยวกับการควบคุมและ บริหารงานช่าง ได้อย่างมี ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล

ที่	โครงการ/ หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา		ตัวชี้วัด
				ปี 2564 (จำนวนคน)	ปี 2565 (จำนวนคน)	ปี 2566 (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น	
5	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักบริหารงาน สาธารณสุข หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการ บริหารงานของนักบริหารงาน สาธารณสุข ให้มีความรู้ ความเข้าใจและมีทักษะในการ บริหารงานมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงาน สาธารณสุข ได้รับการ ฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี	3	3	3			เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม สามารถทำงานใน ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ตามแต่ได้รับคำสั่ง หรือมี ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ เกี่ยวกับการควบคุมและ บริหารงานสาธารณสุข ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
6	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักบริหารการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการ บริหารงานของนักบริหาร การศึกษา ให้มีความรู้ ความ เข้าใจและมีทักษะในการ บริหารงานมากยิ่งขึ้น	นักบริหารการศึกษา ได้รับการฝึกอบรมอย่าง น้อย 1 ครั้ง/ปี	1	1	1			เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม สามารถทำงานใน ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ตามแต่ได้รับคำสั่ง หรือมี ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ เกี่ยวกับการควบคุมและ บริหารงานการศึกษา ได้ อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล

ที่	โครงการ/ หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา		ตัวชี้วัด
				ปี 2564 (จำนวนคน)	ปี 2565 (จำนวนคน)	ปี 2566 (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น	
7	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการปฏิบัติงาน ของพนักงานให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับ การฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี	1	1	1			เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม ได้รับความรู้เกี่ยวกับงาน บุคคลขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล
8	หลักสูตรเกี่ยวกับ นิติกรหรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการปฏิบัติงาน ของพนักงานให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับ การฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี	1	1	1			เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม ได้รับความรู้เกี่ยวกับงาน นิติการขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล
9	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน หรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการปฏิบัติงาน ของพนักงานให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับ การฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี	1	1	1			เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม ได้รับความรู้เกี่ยวกับงาน วิเคราะห์นโยบายและ แผน ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น เพื่อสามารถ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล

ที่	โครงการ/ หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา		ตัวชี้วัด
				ปี 2564 (จำนวนคน)	ปี 2565 (จำนวนคน)	ปี 2566 (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น	
10	หลักสูตรเกี่ยวกับ เจ้าพนักงานทะเบียน หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการปฏิบัติงาน ของพนักงานให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับ การฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี	1	1	1			เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม ได้รับความรู้เกี่ยวกับงาน ทะเบียน ของ องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล
11	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักวิชาการสุขาภิบาล หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการปฏิบัติ งานของพนักงานให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี	1	1	1			เพื่อให้ผู้เข้ารับการ อบรม ได้รับความรู้ เกี่ยวกับงานสุขาภิบาล ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น เพื่อ สามารถปฏิบัติ หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล
12	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักวิชาการ สาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการปฏิบัติงาน ของพนักงานให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับ การฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี	2	2	2			เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม ได้รับความรู้เกี่ยวกับงาน สาธารณสุขขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล

ที่	โครงการ/ หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา		ตัวชี้วัด
				ปี 2564 (จำนวนคน)	ปี 2565 (จำนวนคน)	ปี 2566 (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น	
13	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการปฏิบัติงาน ของพนักงานให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับ การฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี	1	1	1			เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม ได้รับความรู้เกี่ยวกับงาน การศึกษาขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล
14	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการปฏิบัติงาน ของพนักงานให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับ การฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี	1	1	1			เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม ได้รับความรู้เกี่ยวกับ งานพัฒนาชุมชนของ องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น เพื่อสามารถ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีระ สิทธิภาพและประสิทธิผล
15	หลักสูตรเกี่ยวกับ เจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการปฏิบัติงาน ของพนักงานให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับ การฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี	2	2	2			เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม ได้รับความรู้เกี่ยวกับงาน ธุรการขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น เพื่อสามารถ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล

ที่	โครงการ/ หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา		ตัวชี้วัด
				ปี 2564 (จำนวนคน)	ปี 2565 (จำนวนคน)	ปี 2566 (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น	
16	หลักสูตรเกี่ยวกับ เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณ ภัย หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการปฏิบัติงาน ของพนักงานให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับ การฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี	1	1	1			เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม ได้รับความรู้เกี่ยวกับงาน ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล
17	หลักสูตรเกี่ยวกับ เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี หรือ หลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการปฏิบัติงาน ของพนักงานให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับ การฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี	1	1	1			เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม ได้รับความรู้เกี่ยวกับงาน การเงินและบัญชี ของ องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น เพื่อสามารถ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล
18	หลักสูตรเกี่ยวกับ เจ้าพนักงาน / นักวิชาการจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการปฏิบัติงาน ของพนักงานให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับ การฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี	1	1	1			เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม ได้รับความรู้เกี่ยวกับงาน จัดเก็บรายได้ ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ อย่าง มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล

ที่	โครงการ/ หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา		ตัวชี้วัด
				ปี 2564 (จำนวนคน)	ปี 2565 (จำนวนคน)	ปี 2566 (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น	
19	หลักสูตรเกี่ยวกับ เจ้าพนักงานพัสดุ หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการปฏิบัติงาน ของพนักงานให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับ การฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี	2	2	2			เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม ได้รับความรู้เกี่ยวกับงาน พัสดุ ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น เพื่อสามารถ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล
20	หลักสูตรเกี่ยวกับ นายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการปฏิบัติงาน ของพนักงานให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับ การฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี	2	2	2			เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม ได้รับความรู้เกี่ยวกับงาน โยธา ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น เพื่อสามารถ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล
21	หลักสูตรเกี่ยวกับ ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการปฏิบัติงาน ของพนักงานให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับ การฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี	31	31	31			เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม ได้รับความรู้เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานตามภารกิจ ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น เพื่อสามารถ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่าง มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล

ที่	โครงการ/ หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา		ตัวชี้วัด
				ปี 2564 (จำนวนคน)	ปี 2565 (จำนวนคน)	ปี 2566 (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น	
22	หลักสูตรเกี่ยวกับ ครูผู้ดูแลเด็กเล็ก/ครู หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการปฏิบัติงาน ของพนักงานให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับ การฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี	7	7	7			เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม ได้รับความรู้เกี่ยวกับงาน การเรียนรู้ การสอน ของ องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น เพื่อสามารถ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่าง มี ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล
23	หลักสูตรเกี่ยวกับการ ส่งเสริมระบบ คุณธรรมจริยธรรม หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการ ปลูกฝังและสร้างจิตสำนึก เกี่ยวกับระบบคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา เทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงาน จ้าง	คณะผู้บริหาร สมาชิก สภาเทศบาล พนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรมอย่าง น้อย 1 ครั้ง/ปี	83	83	83			เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติงาน ถูกต้องตาม ระเบียบกฎหมาย ข้อบังคับ

ส่วนที่ 5

การติดตามประเมินผล

การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลวังชัย ประกอบด้วย

1. นายกเทศมนตรีตำบลวังชัย เป็นประธานกรรมการ
2. รองนายกเทศมนตรีตำบลวังชัย เป็นกรรมการ
3. ปลัดเทศบาลตำบลวังชัย เป็นกรรมการ
4. รองปลัดเทศบาลตำบลวังชัย เป็นกรรมการ
5. ผู้อำนวยการกองช่าง เป็นกรรมการ
6. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นกรรมการ
7. ผู้อำนวยการกองการศึกษา เป็นกรรมการ
8. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ
9. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ เป็นเลขานุการ
10. นักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของบุคลากร กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลวังชัยทราบ

ตัวชี้วัดและข้อเสนอระดับเป้าหมาย

1. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2564 – 2566 ในการเสริมสร้าง ธรรมาภิบาล
2. ระดับความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการทำงานของเทศบาลฯ สูงขึ้นมากกว่าร้อยละ 85 หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา
3. ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการที่โปร่งใสและเป็นธรรมของเทศบาล เพิ่มขึ้นมากกว่าร้อยละ 85 หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา
4. ร้อยละของบุคลากรในเทศบาลที่เข้าใจและประยุกต์หลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ มากกว่าร้อยละ 60 ของจำนวนประชากรที่สุ่มทดสอบ
5. ระดับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อความเป็นธรรมในการบริหารงานที่เพิ่มขึ้นมากกว่าร้อยละ 60 หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลตำบลวังชัย

ที่ 232/2564

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 15 และมาตรา 25 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน
บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกอบกับ ข้อ 300 แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น
(ก.ท.จ.ขอนแก่น) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ 11 พฤศจิกายน
พ.ศ.2545 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบล
วังชัย ประจำปี 2564 – 2566 ดังต่อไปนี้

- | | | |
|----------------------------|----------------------------------|-------------------|
| 1. นายกิตติ คาแก่นคุณ | ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลวังชัย | ประธานกรรมการ |
| 2. นายชาติ มณีสา | ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลวังชัย | กรรมการ |
| 3. นายวรพงษ์ จันดาอ่อน | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| 4. นางธิราวัลย์ ดวงคาร์ตัน | ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| 5. นางเข็มเพชร พูลสงวน | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| 6. นางวารุณี ปีกกลาง | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ | กรรมการ |
| 7. นางพัชรี เฟื่องผลา | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| 8. นางธิดารัตน์ หาปัญญา | ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | กรรมการ/เลขานุการ |
| 9. นาย | ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | เลขานุการ |

มีหน้าที่ ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ให้เป็นไปตามแนวทางตามประกาศข้างต้น
(ตามแนวทางข้อ 301 – 307) ให้แล้วเสร็จ เพื่อประกาศใช้ภายในเทศบาลตำบลวังชัยต่อไป

สั่ง ณ วันที่ 21 เดือน เมษายน พ.ศ.2564

(นายกิตติ คาแก่นคุณ)

นายกเทศมนตรีตำบลวังชัย

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566
เทศบาลตำบลวังชัย อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น
วันที่ 23 เมษายน พ.ศ. 2564
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลวังชัย

.....

รายชื่อผู้เข้าประชุม

- | | |
|---------------------------|---|
| 1.นายกิตติ คาแก่นคุณ | ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลวังชัย |
| 2.นายชาติ มณีสา | ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลวังชัย |
| 3.นายวรพงษ์ จันดาอ่อน | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง |
| 4.นางธิดาวัลย์ ดวงคาร์ตัน | ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล |
| 5.นางเข็มเพชร พูลสงวน | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง |
| 6.นางวารณี ปีกกลาง | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม |
| 7.นางพัชรี เฟื่องผลา | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา |
| 8.นางธิดารัตน์ หาปัญญา | ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ |
| 9.นายวีระศักดิ์ การถัก | ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล |

เริ่มประชุมเวลา 10.00 น.

นายกิตติ คาแก่นคุณ นายกเทศมนตรีตำบลวังชัย เป็นประธานในการประชุม ได้กล่าวเปิดการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2564 – 2566

ระเบียบวาระที่ 1 เรื่องที่ประธานแจ้งให้ทราบ

ประธานฯ ตามที่เทศบาลตำบลวังชัย ได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 เพื่อเป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานเทศบาล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานตำแหน่งต่างๆ ทั้งในฐานะตำแหน่งที่กำหนดในแผนอัตรากำลัง ตลอดจนทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง และให้คณะกรรมการจัดทำแผนที่ได้แต่งตั้งมีหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามแนวทางตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น (ก.ท.จ.ขอนแก่น) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในส่วนที่ 4 การพัฒนาพนักงานเทศบาล

มติที่ประชุม ที่ประชุมรับทราบ

ระเบียบวาระที่ 2 เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

ประธานฯ ไม่มี

ระเบียบวาระที่ 3 เรื่อง เพื่อทราบ

เรื่อง แจ้งแนวทางการปฏิบัติในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

นักทรัพยากรบุคคล สำหรับส่วนที่ 4 การพัฒนาพนักงานเทศบาลตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ 11พฤศจิกายน 2545 ข้อ 297 กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่โครงสร้างของนโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

3. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

5. ด้านศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เป็นต้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลวังชัย จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี 2564 - 2566 ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลวังชัย ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ขั้นตอนและวิธีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

1. ขั้นตอนการเตรียมการและการวางแผน

- ดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงาน

- พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น

- กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรม

2. ขั้นตอนการดำเนินการ

เทศบาลตำบลวังชัยอาจดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยราชการอื่น หรือ ว่าจ้างเอกชน ดำเนินการและเลือกรูปแบบวิธีการที่เหมาะสม เช่น การอบรม การปฐมนิเทศ การศึกษาดูงานการประชุมสัมมนา เป็นต้น

3. ขั้นตอนการติดตามและประเมินผล

ดำเนินการโดยจัดให้มีระบบตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลเพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จ ความรู้ความสามารถและผลการปฏิบัติงาน

มติที่ประชุม ที่ประชุมรับทราบ

ระเบียบวาระที่ 4 เรื่อง เพื่อพิจารณา

เรื่อง การพิจารณา (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลวังชัย ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. 2564 - 2566

นักทรัพยากรบุคคล งานบริหารงานบุคคล ได้จัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

1. เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคนและทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลวังชัยมีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

2.เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคนและทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลวังชัย ได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

3.เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคนทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลวังชัยมีความรู้และเกิดทักษะเฉพาะงานในแต่ละตำแหน่ง

4.เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคนและทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลวังชัยมีความรู้และเกิดทักษะในด้านการบริหาร

5.เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคนและทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลวังชัยมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

ประกอบกับเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติงานของ อบท. จึงขอเสนอเพื่อให้ที่ประชุมได้พิจารณา

ปลัดเทศบาล แจ้งในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาฯ ในส่วนของการพัฒนาในภาพรวม เช่นการพัฒนาองค์กร การฝึกอบรมสัมมนาร่วมกับหน่วยงานภายนอกเห็นควรให้หน่วยงาน สำนักปลัดเป็นเจ้าภาพหลักในการดำเนินงาน แต่สำหรับการพัฒนาบุคลากรในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีลักษณะงานที่ไม่เหมือนกันควรดำเนินการเอง เช่น การฝึกอบรม หรือการศึกษาดูงานและควรกำหนดหลักสูตรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาฯ ด้วย

นายกเทศมนตรี เห็นด้วยกับ ท่านปลัดฯ ในส่วนของการใดที่ยังไม่ได้ดำเนินการและยังมีความประสงค์ที่จะพัฒนาบุคลากรในส่วนราชการของตนให้ดำเนินการจัดทำเพื่อเสนอให้งานวิเคราะห์ ฯ บรรจุลงแผนพัฒนาเทศบาลต่อไป ท่านผู้เข้าร่วมประชุมท่านใดมีข้อเสนอแนะหรือจะแสดงความคิดเห็นอื่นอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีขอปิดการประชุม

มติที่ประชุม ที่ประชุมเห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ 5 เรื่องอื่นๆ

นายกเทศมนตรี ให้ฝ่ายเลขฯ ฯ ดำเนินการจัดทำแผนให้เสร็จสิ้นและแจ้งเวียนทุกส่วนราชการทราบ และถือปฏิบัติตามแผนต่อไป

มติที่ประชุม ที่ประชุมเห็นชอบตามที่นายกเทศมนตรีเสนอ

เลิกประชุม เวลา 12.00 น.

(ลงชื่อ) วีระศักดิ์ การถัก ผู้บันทึกการประชุม

(นายวีระศักดิ์ การถัก)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ) อธิราวัลย์ ดวงคาร์ตัน ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางอธิราวัลย์ ดวงคาร์ตัน)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ) ชาติ มณีสสา ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นายชาติ มณีสสา)

ปลัดเทศบาลตำบลวังชัย

(ลงชื่อ) กิตติ คำแก่นคุณ

(นายกิตติ คำแก่นคุณ)

นายกเทศมนตรีตำบลวังชัย