



แผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐
ของเทศบาลตำบลหาดกรวด

อำเภอมะนัง จังหวัดอุดรธานี

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. เป้าหมายการพัฒนา	๒
๔. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาเทศบาลของเทศบาลตำบลหาดกรวด	๒
๕. ขั้นตอนการดำเนินการ	๓
๖. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการดำเนินการพัฒนาบุคลากร	๔
๗. หลักสูตร วิธีการ ระยะเวลา และงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๖
๘. การติดตามและประเมินผล	๙

แผนการพัฒนาศูนย์บริการ ของเทศบาลตำบลหาดกรวด ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐

๑. หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผน ของทางราชการ หลัก และวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี โดยเทศบาล ต้อง ดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตร ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด ดังนี้ หลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ ของพนักงานเทศบาล แนวทางการปฏิบัติงานเพื่อเป็นพนักงานทั่วไป และการพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการ ปฏิบัติราชการ หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละ เทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณา เห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถ เลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ และ อาจกระทำได้โดย สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) เทศบาลต้นสังกัด หรือสำนักงาน คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัด ร่วมกับส่วนราชการอื่น หรือภาคเอกชนก็ได้

นอกจากนี้ยังกำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำ แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ที่คณะกรรมการ กลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตาม รอบของ แผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล นั้น เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลหาดกรวด อำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิตถ์ จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลหาดกรวด และเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน บุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการ พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร เทศบาลตำบลหาดกรวดในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลหาดกรวดให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลหาดกรวดให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี และเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๓. เพื่อให้เทศบาลตำบลหาดกรวดมีการพัฒนาพนักงานเทศบาลในหน่วยงานอย่างเหมาะสม

๓. เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายเชิงปริมาณ

พนักงานเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลหาดกรวดทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปีในรอบระยะเวลาของแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ของเทศบาลตำบลหาดกรวด ปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

พนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลหาดกรวดทุกคนที่ได้รับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๔. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลหาดกรวด

คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาคณาจักรของเทศบาลตำบลหาดกรวด เห็นสมควรให้จัดทำแผนการพัฒนาคณาจักร ปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐ โดยมีเนื้อหาสาระครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. หลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยหนึ่งหลักสูตรหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

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

๒. การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาขึ้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีดงานด้านช่าง

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๓. วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้ดำเนินการพัฒนาโดยวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความจำเป็น และความเหมาะสม ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ

(๒) การฝึกอบรม

(๓) การศึกษาหรือดูงาน

(๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๕. ขั้นตอนการดำเนินการ

๑. การเตรียมการและการวางแผน ให้กระทำดังนี้

(ก) การหาความจำเป็นในการพัฒนา

การหาความจำเป็นในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน หมายถึง

การศึกษาวิเคราะห์ดูว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

(ข) ประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้าน

ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้าน คุณธรรมและจริยธรรม

๒. การดำเนินการพัฒนา ให้กระทำดังนี้

(ก) การเลือกวิธีพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ ข้อมูลที่

เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาจากการหาความ จำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องและผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่สมควรจะได้รับการพัฒนามีใครบ้าง และแต่ละคนสมควรจะได้รับการพัฒนาในเรื่องอะไร ต่อจากนั้นก็เลือกวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย อาจเป็นวิธีการที่ดำเนินการได้ในขณะปฏิบัติงาน เช่น การสอนงาน การสับเปลี่ยนงาน การให้คำ ปรึกษา หรืออาจเป็นวิธีการพัฒนาอื่น ๆ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน เป็นต้น

(ข) วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา โดย

เลือกใช้วิธีการพัฒนาได้หลายวิธีด้วยกัน เช่น การสอนงาน การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ การ

รักษาราชการแทนหรือรักษาราชการในตำแหน่ง การส่งไปศึกษาดูงาน การฝึกอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เป็นต้น

๓. ขั้นการทดลองปฏิบัติ ให้กระทำดังนี้

(ก) ให้ทดลองปฏิบัติ โดยเริ่มต้นจากงานที่ง่าย ๆ ก่อน แล้วค่อยให้ทำงานที่ ยากขึ้น

ตามลำดับ

(ข) ให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนถึงเหตุผลและขั้นตอนวิธีการทำงาน เพื่อตรวจสอบ

ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจและเรียนรู้วิธีการทำงานมากน้อยเพียงใด

(ค) -ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น โดยควรคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้ด้วยคือ หลีกเลี่ยงการวิพากษ์วิจารณ์ให้ยกย่องชมเชยก่อนที่จะแก้ไขข้อผิดพลาด ให้ผู้เข้ารับการสอนแก้ไขข้อผิดพลาดด้วยตนเอง อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดให้เกินขอบเขต อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดต่อหน้า ผู้อื่น และอย่าด่วนตำหนิผู้เข้ารับการสอนเร็วเกินไป

(ง) กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีกำลังใจและมีความเชื่อมั่นในตัวเองที่จะเรียนรู้งานต่อไป

(จ) ให้ดำเนินการสอนต่อไปเรื่อย ๆ จนแน่ใจได้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้ และสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ถูกต้องจึงยุติการสอน

๔. ขั้นตอนติดตามผลให้กระทำดังนี้

(ก) มอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยตนเอง

(ข) เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ ในกรณีที่มีปัญหา

(ค) ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรก และค่อย ๆ ลดการตรวจสอบลง เมื่อผู้บังคับบัญชาแน่ใจว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับ การสอนได้ถูกต้อง

(ง) แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดี และส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง และแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้การปฏิบัติงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

๖. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรได้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหาดกรวด โดยมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ดังนี้

๑. จุดแข็ง (strengths)

- เทศบาลตำบลหาดกรวดเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นนิติบุคคลมีความอิสระในการบริหารงานบุคคลและงบประมาณ จึงมีความคล่องตัวในเลือกวิธีการในการพัฒนาพนักงานเทศบาล
- บุคลากรของเทศบาลตำบลหาดกรวดมีความต้องการในการพัฒนาตนเองเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

๒. จุดอ่อน (weakness)

- บุคลากรของเทศบาลตำบลหาดกรวดบางส่วนยังขาดความรู้ ความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ เช่น คอมพิวเตอร์
- บุคลากรบางส่วนมีข้อจำกัดในการใช้ภาษาอังกฤษ
- งบประมาณของเทศบาลตำบลหาดกรวดมีจำกัด

๓. โอกาส (opportunities)

- มีหน่วยงานที่จัดหลักสูตรฝึกอบรมให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายหน่วยงานและหลากหลายหลักสูตร
- มีสถาบันการศึกษาที่จัดหลักสูตรศึกษาต่อแก่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลากหลายหลักสูตรและหลากหลายสถาบัน
- มีหน่วยงานเอกชนที่จัดบริการด้านการศึกษาดูงานอย่างมากมาย

๔. อุปสรรค (treats)

- สถาบันอื่นที่จัดหลักสูตรอบรมและหลักสูตรการอบรม ยังจัดเนื้อหาการอบรมต่างไม่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- หลักสูตรการฝึกอบรมความรู้เฉพาะตำแหน่งของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมีค่าใช้จ่ายสูง

๗. หลักสูตร วิธีการ ระยะเวลา และงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

ที่	หลักสูตรการพัฒนา	ชื่อโครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย คน/ปี	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ (ต่อปี)	ระยะเวลา การดำเนินงาน	การติดตาม การประเมินผล
๑	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	๑.๑ การประชุมนิเทศ ๑.๒ การประชุมพนักงาน	เพื่อให้พนักงานที่บรรจุใหม่ได้ทราบหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานได้ทราบแนวนโยบายโครงสร้างในการปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและซักถามเพื่อให้เกิดความเข้าใจการปฏิบัติงาน	๖ ๖๐	จัดอบรมกลุ่มย่อยหรือส่งอบรมตามโครงการของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี ประชุม	๑๐,๐๐๐ -	ต.ค.๕๗- ก.ย.๖๐ ต.ค.๕๗- ก.ย.๖๐	ตรวจสอบติดตามจากผลการปฏิบัติงาน ตรวจสอบติดตามจากผลการปฏิบัติงาน
		๑.๓ โครงการอบรมภาษาอังกฤษเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ AEC	เพื่อพัฒนาความรู้และเตรียมความพร้อมพร้อมด้านภาษาอังกฤษให้แก่พนักงาน	๖๐	อบรม	๑๕,๐๐๐	ต.ค.๕๗- ก.ย.๖๐	ตรวจสอบติดตามจากผลการปฏิบัติงาน
		๑.๔ โครงการอบรมการใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้น	เพื่อให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาและพนักงานได้มีความรู้ในการใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานและแก้ไขข้อขัดข้องเบื้องต้นด้วยตนเอง	๓๐	อบรม	๑๕,๐๐๐	ต.ค.๕๗- ก.ย.๖๐	ตรวจสอบติดตามจากผลการปฏิบัติงาน

ที่	หลักสูตรการพัฒนา	ชื่อโครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย คน/ปี	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ (ต่อปี)	ระยะเวลาดำเนินงาน	การติดตาม
๒	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	๒.๑ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเทศบาลตำบลหาดกรวด ๒.๒ ประชุม/อบรมตามหลักสูตรของหน่วยงานราชการ/หน่วยงานเอกชนอื่น ๒.๓ การประชุมหัวหน้าส่วนราชการ	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน เพื่อหรือหรือแนวทางการปฏิบัติงานและรับทราบแนวโน้มนโยบายการปฏิบัติงานเพื่อไปถ่ายทอดให้กับพนักงานในสังกัด และกำกับตรวจสอบการปฏิบัติงานของทุกกองให้เป็นไปตามแนวทางที่ผู้บริหารกำหนด	๘๐ ๓๖ ๑๐	อบรมและศึกษา ดูงาน อบรม ประชุม	๔๐๐,๐๐๐ ๗๐,๐๐๐ -	ต.ค.๕๗- ก.ย.๖๐ ต.ค.๕๗- ก.ย.๖๐ ต.ค.๕๗- ก.ย.๖๐	การประเมินผล แบบประเมินเมื่อก่อน หลังการฝึกอบรม ตรวจจากกรรกายงาน การอบรมและผล การปฏิบัติงาน ตรวจจากกรรกายงาน การอบรมและผล การปฏิบัติงาน
๓	หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง	๓.๑ อบรมหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งที่จัดโดยสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติงานหน้าที่, ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง	๕	อบรม	๑๕๐,๐๐๐	ต.ค.๕๗- ก.ย.๖๐	ตรวจสอบติดตาม จากผลการปฏิบัติ งาน
๔	หลักสูตรด้านการบริหาร	๓.๒ อบรมหลักสูตรคอมพิวเตอร์ของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๔.๑ อบรมหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งที่เป็นตำแหน่งผู้บริหาร ซึ่งจัดโดยสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	เพื่อให้มีทักษะด้านคอมพิวเตอร์ที่ใช้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติงาน หน้าที่, ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง	๓ ๕	อบรม อบรม	๖๐,๐๐๐ ๑๕๐,๐๐๐	ต.ค.๕๗- ก.ย.๖๐ ต.ค.๕๗- ก.ย.๖๐	ตรวจสอบติดตาม จากผลการปฏิบัติ งาน ตรวจสอบติดตาม จากผลการปฏิบัติ งาน

ที่	หลักสูตรการพัฒนา	ชื่อโครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย คน/ปี	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ (ต่อปี)	ระยะเวลา การดำเนินงาน	การติดตาม
๕.	หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	๕.๒ โครงการประชุมและศึกษาดูงาน	เพื่อศึกษาดูงานองค์กร/หน่วยงานที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานและประชุมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการบริหารงาน	๒๐	ศึกษาดูงาน	๑๕๐,๐๐๐	ต.ค.๕๗- ก.ย.๖๐	การประเมินผล ติดตามภายหลัง การเข้าร่วมโครงการ
		๕.๑ โครงการละลายพฤติกรรม และการทำงานเป็นทีม	เพื่อจุดใจให้เกิดความสามัคคีและจิตสำนึก ในการทำงานบริการประชาชน	๖๐	ประชุมเชิงปฏิบัติการ /สัมมนา	๒๐๐,๐๐๐	ต.ค.๕๗- ก.ย.๖๐	ตรวจสอบติดตาม จากผลการปฏิบัติ งาน
		๕.๒ โครงการค่ายคุณธรรม จริยธรรม	เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม อันดีงามแก่บุคลากรของเทศบาล	๖๐	อบรม	๕๐,๐๐๐	ต.ค.๕๗- ก.ย.๖๐	ติดตามการทำงาน ภายหลังอบรม
		๕.๓ โครงการอบรมเพื่อพัฒนา บริการ	เพื่อพัฒนา ปรับปรุงและสร้างจิตสำนึกใน การบริการประชาชน	๖๐	อบรม	๕๐,๐๐๐	ต.ค.๕๗- ก.ย.๖๐	ตรวจสอบติดตาม จากผลการปฏิบัติ งาน

๘. การติดตามและประเมินผล

เทศบาลตำบลหาดกรวดมีการจัดการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะทำงานตามแผนการพัฒนาเทศบาล ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐ เพื่อดำเนินการตามแผนฯ ติดตามและประเมินผลแผนฯ รวมทั้งรวบรวมอุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อผู้บริหาร

๒. มีการจัดทำแบบประเมินก่อนและหลังการฝึกอบรมในโครงการที่เทศบาลตำบลหาดกรวดดำเนินการจัดการฝึกอบรมเอง และติดตามผลการปฏิบัติงานภายหลังจากเข้ารับการอบรมจากผู้บังคับบัญชา

๓. ในกรณีที่ส่งบุคลากรในหน่วยงานไปอบรมตามหลักสูตรที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัด ให้จัดทำรายงานเกี่ยวกับความรู้ที่ได้รับเพิ่มขึ้นในการนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้นั้นตามแบบรายงานที่ผู้เข้ารับการอบรมจัดทำขึ้น

๔. เปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานซักถามกรณีมีข้อสงสัยในการปฏิบัติงานรวมทั้งแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดี และส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง และแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้การปฏิบัติงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลตำบลหาดกรวด

ที่ ๔๙๕ / ๒๕๕๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐

อาศัยอำนาจตามข้อ ๓๐๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ จึงแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหาดกรวด รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ดังนี้

๑. นายสมัย	สายบุญส่ง	ตำแหน่ง	นายกเทศมนตรี	ประธานคณะกรรมการ
๒. นางสาวพรรณพิไล	สาตคำ	ตำแหน่ง	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นางสาวอรอม	คุ้มแสง	ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นางพรฉวี	ไทยแท้	ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๕. นายธวัชชัย	โพธิ์ทอง	ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นายจารึก	วงศ์ปิยมารัตน์	ตำแหน่ง	หัวหน้ากองส่งเสริมการเกษตร	กรรมการ
๗. นายนवल	วีรียงกูร	ตำแหน่ง	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๘. นางสาวอรรวรรณ	สร้อยมยุรา	ตำแหน่ง	บุคลากร ๖	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้มีหน้าที่

จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหาดกรวด รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ให้เป็นไปตาม ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ พนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวดที่ ๑๔ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเสนอขอ ความเห็นชอบต่อ ก.ท.จ.อุดรดิตถ์ ต่อไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

(ลงชื่อ)

(นายสมัย สายบุญส่ง)

นายกเทศมนตรีตำบลหาดกรวด

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ปี ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ของเทศบาลตำบลหาดกรวด
ครั้งที่ ๑ / ๒๕๕๗

วันที่ ๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ เวลา ๑๑.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลตำบลหาดกรวด

ผู้มาประชุม

๑. นายสมัย	สายบุญส่ง
๒. นางสาวพรรณพิไล	สาดคำ
๓. นางสาวอารม	คุ้มแสง
๔. นางพรฉวี	ไทยแท้
๕. นายธวัชชัย	โพธิ์ทอง
๖. นายจารึก	วงศ์ปียมรัตน์
๗. นายนवल	วีรียงกูร
๘. นางสาวอรรณ	สร้อยมยุรา

ผู้ไม่มาประชุม

เริ่มประชุมเวลา ๑๑.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายสมัย สายบุญส่ง ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลหาดกรวด ประธาน
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหาดกรวด กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุม ดังนี้

ประธานฯ

กล่าวต่อที่ประชุม

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลหาดกรวดที่ ๔๙๕ /๒๕๕๗ ลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗
แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหาดกรวด รอบ
ปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ประกอบด้วย

๑. นายสมัย สายบุญส่ง ตำแหน่ง นายกเทศมนตรี ประธานคณะกรรมการ
๒. นางสาวพรรณพิไล สาดคำ ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล กรรมการ
๓. นางสาวอารม คุ้มแสง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ
๔. นางพรฉวี ไทยแท้ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กรรมการ
๕. นายธวัชชัย โพธิ์ทอง ตำแหน่ง หัวหน้ากองช่าง กรรมการ
๖. นายจารึก วงศ์ปียมรัตน์ ตำแหน่ง หัวหน้ากองส่งเสริมการเกษตร กรรมการ
๗. นายนवल วีรียงกูร ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล กรรมการและเลขานุการ
๘. นางสาวอรรณ สร้อยมยุรา ตำแหน่ง บุคลากร ๖ ผู้ช่วยเลขานุการ

จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหาดกรวด รอบปีงบประมาณ
๒๕๕๘-๒๕๖๐ ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรดิษฐ์
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลงวันที่

๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวดที่ ๑๔ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อ ก.ท.จ.อุดรดิตถ์ ต่อไป
ขอให้เลขานุการชี้แจงรายละเอียด

นายนवल วิริยางกูร

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๓๐๑ แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- หลักการและเหตุผล
- เป้าหมายการพัฒนา
- หลักสูตรการพัฒนา
- วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- การติดตามและประเมินผล

ข้อ ๓๐๒ หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนการพัฒนา เป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานเทศบาล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานเทศบาลตำแหน่งต่างๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังของเทศบาล ตลอดจนทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๓๐๓ เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้มีความชัดเจน และครอบคลุมพนักงานเทศบาลทุกคน และตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลทุกตำแหน่ง โดยกำหนดให้พนักงานเทศบาลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปีของแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล

ข้อ ๓๐๔ หลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- หลักสูตรด้านการบริหาร
- หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๓๐๕ วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลดำเนินการเอง หรืออาจมอบหมายสำนักงาน ก.ท. สำนักงาน ก.ท.จ. หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.ท. สำนักงาน ก.ท.จ. ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

- การปฐมนิเทศ
- การฝึกอบรม
- การศึกษา หรือดูงาน
- การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย
ที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

ข้อ ๓๐๖ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาเทศบาลต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับ
การพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลอย่างชัดเจน แน่นนอน
เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๓๐๗ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาเทศบาลต้องจัดให้มีระบบการ
ตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จ
ของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับ
การพัฒนา

นายนवल วีรียงกูร

จากแผนพัฒนาบุคลากรฉบับเดิม พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๗ ก็มีโครงการเกี่ยวกับการ
พัฒนาบุคลากรครอบคลุมอยู่แล้ว จึงจะนำเสนอโครงการดังกล่าวมาอยู่ในแผนพัฒนา
บุคลากร ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐ ส่วนคณะกรรมการท่านใดเห็นว่าควร
เพิ่มเติมโครงการพัฒนาในด้านใดก็ให้เสนอเพิ่มเติม

ประธาน

คณะกรรมการท่านอื่นมีความเห็นว่าควรเพิ่มโครงการพัฒนาพนักงานเทศบาลอื่น
อีกหรือไม่

นางสาวพรรณพิไล สาดคำ

น่าจะมีส่วนโครงการอบรมภาษาอังกฤษเพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรในการเข้าสู่
ประชาคมอาเซียน และอบรมเกี่ยวกับการพัฒนางานบริการประชาชนด้วย

ที่ประชุม

ให้นำโครงการอบรมภาษาอังกฤษและการพัฒนาการบริการบรรจุในแผนพัฒนา
บุคลากรฉบับใหม่ และให้ผู้ช่วยเลขานุการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาล
ตำบลหาดกรวด รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐ โดยให้มีโครงการตามแผนเดิม และให้มี
เนื้อหาครอบคลุมตามประกาศ หลักเกณฑ์ ต่อไป

ปิดประชุม

เวลา ๑๒.๓๐ น.

(ลงชื่อ) อรรรณ สร้อยมยุรา ผู้จตุรายนการประชุม
(นางสาวอรรรณ สร้อยมยุรา)
เลขานุการ

(ลงชื่อ) สมัย สายบุญส่ง ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายสมัย สายบุญส่ง)
ประธานคณะกรรมการฯ