



ประกาศเทศบาลเมืองสระแก้ว
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ ซึ่งมีมติเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลเมืองสระแก้ว จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลเมืองสระแก้ว เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลเมืองสระแก้ว ได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

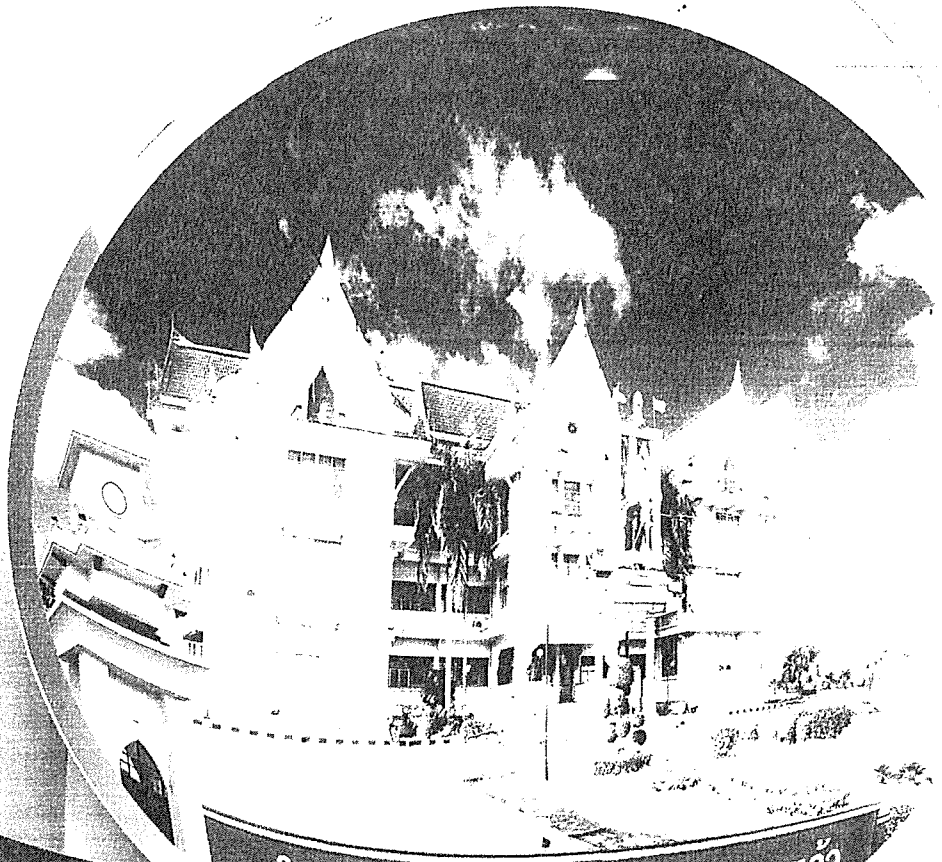
(นายตระกูล สุขกุล)

นายกเทศมนตรีเมืองสระแก้ว



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖



สำนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว

สำนักปลัดเทศบาล

โทร : ๐-๓๓๒๔-๑๔๙๑

โทรสาร : ๐-๓๓๒๔-๒๗๐๒

www.sakaecity.go.th

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑ - ๒
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. เป้าหมายของการพัฒนา	๒
๔. วิสัยทัศน์การพัฒนา	๒
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนา	๒ - ๓
๖. วิเคราะห์ SWOT	๔ - ๕
๗. หลักสูตรการพัฒนา	๖
๘. วิธีการพัฒนา	๖
๙. ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๗
๑๐. งบประมาณ	๘
๑๑. การติดตามและประเมินผล	๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว	๘ - ๑๐
๑๓. บทสรุป	๑๐
๑๔. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล	๑๐ - ๑๑

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เทศบาลเมืองสระแก้ว

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อพัฒนาองค์กร จึงต้องมีการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ให้กับบุคลากรในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านการปฏิบัติงาน การใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ปัจจุบันการพัฒนาบุคลากรมีหลายรูปแบบ เช่น การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาด้วยตนเองจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ล้วนเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถด้านต่างๆ ให้บุคลากรขององค์กร ซึ่งการพัฒนาจากประสบการณ์ตรงให้กับบุคลากร ผู้ได้รับการพัฒนาจะแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ได้รับความรู้ที่ทันสมัยเพิ่มขึ้น ซึ่งจะนำความรู้ต่างๆ ที่ได้รับ กลับมาพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน หรือพัฒนางานที่ตนเองรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น เทศบาลจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาบุคลากรให้ทั่วถึงในทุกๆ ด้าน เพื่อให้มีความรู้ มีทักษะ ตามทันเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ การบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ มีความรอบรู้ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แบบมีอาชีพ รวมถึงการสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรตระหนักในบทบาทภารกิจหน้าที่ และสามารถใช้สิทธิหน้าที่อย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดยมีกรอบนโยบายหลักในการพัฒนาเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์โดยยึดแนวทางการดำเนินงานตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การหาความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานเทศบาล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานเทศบาลตำแหน่งต่างๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลังของเทศบาล ตลอดจนความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติ หน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องมีการกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ ก.ท. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล

๔. จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการสำนักผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ

/จากหลักการ...

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลเมืองสระแก้ว จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยการกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรลงในแผนพัฒนาเทศบาล เป็นประจำอย่างต่อเนื่อง และได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ในการพัฒนาความรู้ พัฒนาศักยภาพ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการจัดทำแผนการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ รวมถึงการให้พนักงาน และลูกจ้างของเทศบาลทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การฝึกปฏิบัติในการคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้พนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคนพัฒนาตนเอง มีวิธีการปฏิบัติงานตามกระบวนการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยเฉพาะนำเอามาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานและลูกจ้าง มาใช้อย่างจริงจัง

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี ปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๒ เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓. เป้าหมายของการพัฒนา

๓.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองสระแก้ว อันประกอบด้วยพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๓.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองสระแก้วทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๔. วิสัยทัศน์การพัฒนา

“พัฒนาบุคลากร สู่องค์กรคุณภาพ”

๕. ยุทธศาสตร์

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลเมืองสระแก้ว ได้กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองสระแก้ว จำนวน ๕ ยุทธศาสตร์ โดยมีแนวทางการพัฒนา การดำเนินงาน/กิจกรรม/โครงการ ที่ต้องดำเนินการ และตัวชี้วัดการดำเนินการ ดังนี้

/ยุทธศาสตร์...

ยุทธศาสตร์	แนวทางการพัฒนา	การดำเนินงาน/กิจกรรม/ โครงการ	ตัวชี้วัดการดำเนินการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	- พัฒนาระบบฐานข้อมูล บุคลากร	- จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรใน ระบบคอมพิวเตอร์	- มีฐานข้อมูลบุคลากรเป็นปัจจุบันแยกเป็นหมวดหมู่
	- พัฒนาข้อมูลเส้นทาง ความก้าวหน้าของบุคลากร	- มีการจัดทำแผนผังเส้นทาง ความก้าวหน้าของบุคลากรใน สายงานต่างๆ	- มีแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรในสายงาน ต่างๆ
	- จัดระบบการให้ความรู้ เบื้องต้นหรือความรู้พื้นฐาน การปฏิบัติงาน	- มีการปฐมนิเทศเพื่อให้ ข้อมูล หรือความรู้พื้นฐานการ ปฏิบัติราชการ - มีการจัดทำคู่มือสำหรับการ ปฏิบัติงาน	- มีการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ - มีคู่มือการปฏิบัติงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับภารกิจ	- กำหนดโครงสร้างและ อัตรากำลังให้เหมาะสมกับ ปริมาณงานภารกิจ และ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	- จัดทำแผนอัตรากำลัง พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้าง ให้เป็นไปตามประกาศ ก.ท.จ. สระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่ แก้ไขเพิ่มเติม	- มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง - แผนอัตรากำลังมีการค่าใช้จ่ายไม่เกิน ๔๐ % - มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องและรองรับกับ ภารกิจ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อ การศึกษา ค้นคว้าและ ปฏิบัติงาน	- พัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ตสำนักงาน	- จัดให้มีระบบคอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน เทศบาล	- มีคอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ตในสำนักงานเทศบาล
	- พัฒนาให้เทศบาลเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	- จัดให้มีคอมพิวเตอร์ไว้ สำหรับให้บุคลากรใช้สำหรับ การศึกษา ค้นคว้า หรือ ปฏิบัติงาน	- มีคอมพิวเตอร์สำหรับให้บุคลากรใช้สำหรับศึกษา ค้นคว้า หรือปฏิบัติงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาเกี่ยวกับความรู้งาน ในหน้าที่	- พัฒนาเกี่ยวกับความรู้งาน ในหน้าที่ ทักษะเฉพาะ ตำแหน่งงานหรือด้านการ บริหาร	- จัดให้มีโครงการเกี่ยวกับการ ปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุม เชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา การสอนงาน การให้ คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นที่ เหมาะสม โดยที่เทศบาล ดำเนินการเอง หรือที่ส่วน ราชการอื่นๆดำเนินการ	- บุคลากรของเทศบาลจะต้องได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับ ความรู้งานในหน้าที่อย่างน้อย ๑ หลักสูตร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของแต่ละประเภท
ยุทธศาสตร์ ๕ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	- พัฒนาเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม	- จัดให้บุคลากรได้รับการ ฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม โดยที่เทศบาลดำเนินการเอง หรือส่วนราชการอื่นๆ ดำเนินการ เกี่ยวกับเรื่องของ คุณธรรมจริยธรรม	- มีการจัดให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม เกี่ยวกับเรื่องของคุณธรรม - บุคลากรได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม ไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๕๐
		- จัดทำมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วน ท้องถิ่น	- มีการจัดทำมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วน ท้องถิ่น

๖. วิเคราะห์ SWOT ของการพัฒนาบุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาเทศบาลตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของบุคลากร เทศบาลเมืองสระแก้ว	
จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<ul style="list-style-type: none">■ บุคลากรระดับบริหารมีความรู้ความสามารถหลากหลายด้าน และมีประสบการณ์ในการทำงานค่อนข้างสูง■ บุคลากรในองค์กรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาค่อนข้างสูง คือ ระดับปริญญาตรีและปริญญาโท■ บุคลากรในองค์กรมีความเข้าใจ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ ของเทศบาลเมืองสระแก้วเป็นอย่างดี■ บุคลากรในองค์กรมีบุคลิกภาพดี มนุษย์สัมพันธ์ดี สุภาพ อ่อนน้อม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน■ บุคลากรในองค์กรมีความขยันและอดทน■ บุคลากรในองค์กรเป็นคนรุ่นใหม่ ที่มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวเพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์■ เทศบาลเมืองสระแก้ว จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ	<ul style="list-style-type: none">■ บุคลากรในระดับปฏิบัติยังขาดความรู้ในหลักปฏิบัติราชการ หรือระเบียบปฏิบัติ■ บุคลากรในองค์กรขาดความสามารถแสดงออกทางความคิด และขาดการตัดสินใจในการทำงาน■ บุคลากรในองค์กรขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และการประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้าน IT■ บุคลากรในองค์กรมีทัศนคติเชิงลบในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความเครียดและความวิตกกังวล■ บุคลากรในองค์กรขาดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงาน รวมถึงการไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น■ บุคลากรในองค์กรขาดการเรียนรู้ในวัฒนธรรมองค์กร ขาดจิตสำนึกรักองค์กร และขาดความเข้าใจบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง■ บุคลากรในองค์กรขาดทักษะในการติดต่อสื่อสารที่จะเป็นการทำงานเชิงรุกและการประสานการทำงานระหว่างกัน■ บุคลากรในองค์กรขาดระเบียบวินัยในการปฏิบัติตน■ บุคลากรในองค์กรขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพัฒนาการทำงาน■ งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ■ ขาดการบูรณาการในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของบุคลากร เทศบาลเมืองสระแก้ว	
โอกาส (Opportunities)	- อุปสรรค (Threat)
<ul style="list-style-type: none">■ ระดับการศึกษาที่สูงขึ้นของคนในปัจจุบัน เป็นโอกาสให้เทศบาลสามารถรับบุคลากรที่มีศักยภาพ และมีความรู้ ความสามารถได้เพิ่มมากขึ้น■ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ให้ความสำคัญ และเล็งเห็นถึงสภาพปัญหา จุดอ่อนและอุปสรรคของการพัฒนาพนักงาน ซึ่งจะเอื้อต่อการให้ความสนับสนุนในแนวทางการพัฒนาพนักงานได้อย่างเหมาะสม■ เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันที่มีความทันสมัยเอื้อต่อการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน รวมถึงเป็นอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่คล่องตัวยิ่งขึ้น■ สำนักงาน ก.ท. เปิดโอกาสให้ส่วนราชการจัดระบบบริหารทรัพยากรบุคคลได้ด้วยตนเองมากขึ้น■ มีสถาบันการศึกษาและสถาบันที่เชี่ยวชาญ ทั้งหน่วยงานภายนอก หน่วยงานภายใน และต่างประเทศเป็นช่องทางในการพัฒนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้กว้างขวางยิ่งขึ้น■ การปรับบทบาทของภาครัฐ ซึ่งส่งผลต่อนโยบายรัฐบาลในการส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรให้ต้อง มีความรู้ ความเชี่ยวชาญมากขึ้น■ การเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษามากขึ้น อาทิ การส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาได้รับงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไป และเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ ได้แก่ เงินเดือนครูผู้ดูแลเด็ก ส่งผลต่อการพัฒนาครูภายในศูนย์ฯ ให้มีความรู้มากยิ่งขึ้น	<ul style="list-style-type: none">■ การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาพนักงาน/บุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง■ ข้อจำกัดในด้านการกำหนดอัตราค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีการปรับให้ตรงกับอัตรากำลัง■ ส่วนราชการต่างๆ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน ทำให้ศักยภาพของบุคลากรไม่เท่าเทียมกัน ยากแก่การทำงานร่วมกัน■ การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๗. หลักสูตรการพัฒนา

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลเมืองสระแก้ว เห็นสมควรให้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑. การกำหนดหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลา และงบประมาณในการพัฒนา พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่ง และระดับตำแหน่งในแต่ละสายงานที่ดำรงอยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ดังนี้

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

๘. วิธีการพัฒนา

เทศบาลเมืองสระแก้ว มีแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง ภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี โดยจะกำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับข้อกฎหมายและระเบียบ เทศบาลเมืองสระแก้ว ได้กำหนดวิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาลโดยเทศบาลดำเนินการเอง หรือเทศบาลดำเนินการร่วมกับส่วนราชการ หรือเทศบาลดำเนินการร่วมหน่วยงานอื่น หรือให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นดำเนินการ โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ
๒. การฝึกอบรม
๓. การศึกษา หรือดูงาน
๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
๕. การสอนงาน การให้คำปรึกษา
๖. วิธีการอื่นที่เหมาะสม

๙. ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล ในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

หลักสูตรการ พัฒนา	วิธีดำเนินการ*	หน่วยงานดำเนินการ*	ระยะเวลาดำเนินการ*											หมายเหตุ				
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		ก.ย.			
๑. หลักสูตรความรู้ พื้นฐานการปฏิบัติ ราชการ	๑. การปฐมนิเทศ ๒. การฝึกอบรม ๓. การศึกษาหรือดูงาน ๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา ๕. การสอนงาน การให้คำปรึกษา ๖. วิธีการอื่นที่เหมาะสม	- เทศบาลดำเนินการ - สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น - ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้อง																
๒. หลักสูตรการพัฒนา เกี่ยวกับงานในหน้าที่ รับผิดชอบ	๑. การฝึกอบรม ๒. การศึกษาหรือดูงาน ๓. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา ๔. วิธีการอื่นที่เหมาะสม	- เทศบาลดำเนินการ - สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น - ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้อง																
๓. หลักสูตรความรู้และ ทักษะเฉพาะของงานใน ตำแหน่ง	๑. การฝึกอบรม ๒. การศึกษาหรือดูงาน ๓. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา ๔. วิธีการอื่นที่เหมาะสม	- เทศบาลดำเนินการ - สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น - ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้อง																
๔. หลักสูตรด้านการ บริหาร	๑. การฝึกอบรม ๒. การศึกษาหรือดูงาน ๓. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา ๔. วิธีการอื่นที่เหมาะสม	- เทศบาลดำเนินการ - สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น - ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้อง																
๕. หลักสูตรด้าน คุณธรรม จริยธรรม	๑. การฝึกอบรม ๒. การศึกษาหรือดูงาน ๓. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา ๔. วิธีการอื่นที่เหมาะสม	- เทศบาลดำเนินการ - สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น - ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้อง																

หมายเหตุ * หมายถึง ให้พิจารณาเลือกวิธีการ การดำเนินการ และช่วงเวลาตามความเหมาะสมกับสถานการณ์ทางการบริหารและสถานะทางการคลัง ของแต่ละปีงบประมาณ

๑๐. งบประมาณ

ใช้งบประมาณของเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ซึ่งปรากฏในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑๑. การติดตามและประเมินผล

เทศบาลเมืองสระแก้ว จะจัดให้มีระบบตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการประเมินผล ดังนี้

๑. กำหนดให้ผู้ที่ได้รับการส่งตัวเข้ารับการพัฒนา ต้องรายงานผลการเข้ารับการพัฒนา ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันกลับจากการอบรม/สัมมนา/ฝึกปฏิบัติ เพื่อรายงานผลต่อนายกเทศมนตรี
๒. กำหนดให้มีการใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน - หลัง และแบบสอบถาม/แบบทดสอบ เพื่อติดตามผลการประเมินภายหลังจากการพัฒนา/หรือการจัดโครงการพัฒนาบุคลากร
๓. ขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานผู้ดำเนินการ หรือตรวจสอบจากเอกสาร หนังสือรับรองหรือใบประกาศนียบัตร ฯลฯ

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว

เทศบาลเมืองสระแก้ว กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลทุกตำแหน่งให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลเมืองสระแก้ว โดยกำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น
๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เป็นต้น

หลักสูตรการพัฒนาแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

การพัฒนานอกจากจะพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลตระหนักถึงการพัฒนามาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้นเทศบาลเมืองสระแก้วจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดมั่นหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้เข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลภาครัฐ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการได้เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ทั้งการติดต่อมาด้วยตนเอง เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

/โดยวิธีการพัฒนา...

โดยวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยเทศบาลเมืองสระแก้วเอง หรือคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว สำนักงานปกครองท้องถิ่นจังหวัดสระแก้วหรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๓. การศึกษา หรือดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาหรือดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล รวมทั้งเทศบาลจะสนับสนุนงบประมาณ เพื่อให้ทุนการศึกษา ระดับปริญญาตรี และปริญญาโท แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานเทศบาลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เทศบาลเมืองสระแก้ว

๑๓. บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลเมืองสระแก้ว สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไขเพิ่มเติมให้เหมาะสมกับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมาย และการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่ง ที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

๑๔. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล

เทศบาลเมืองสระแก้ว ได้ประกาศกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามหลักเกณฑ์ในประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล ยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
 ๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
 ๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
 ๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
 ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
 ๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
 ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานพัฒนาบุคลากร สำนักปลัดเทศบาล โทร. ๐-๓๗๒๔-๑๔๙๑ ต่อ ๑๒

ที่ สก ๕๒๐๐๑/๗๔๒ วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง เชิญประชุมจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เทศบาลเมืองสระแก้ว จะครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ และเทศบาลเมืองสระแก้ว ได้มีคำสั่ง ที่ ๔๑๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ รายละเอียดปรากฏตามคำสั่งที่แนบมาพร้อมนี้ ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และประกาศใช้บังคับได้ก่อนแผนพัฒนาบุคลากรฉบับเดิมจะครบกำหนด จึงขอเชิญคณะกรรมการฯ เข้าร่วมประชุมจัดทำแผนฯ ในวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องประชุม อินทนิล ชั้น ๓ สำนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

Handwritten signature

(นายตระกูล สุขกุล)

นายกเทศมนตรีเมืองสระแก้ว/

ประธานกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ฯ



คำสั่งเทศบาลเมืองสระแก้ว

ที่ ๘๑๘ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

.....

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ และในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลเมืองสระแก้ว เป็นไปตามประกาศดังกล่าว จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

- | | |
|--|----------------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรี | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๙. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑๐. นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้มีหน้าที่ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลเมืองสระแก้ว

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายตระกูล สุขกุล)

นายกเทศมนตรีเมืองสระแก้ว

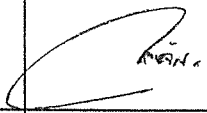
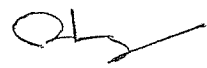
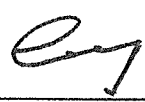
รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันจันทร์ที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมอินทนิล ชั้น ๓ สำนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายตระกูล สุขกุล	นายกเทศมนตรี		ประธาน
๒	สืบเอกณัฏฐ์วัฒน์ สร้อยโท	รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน ปลัดเทศบาลเมืองสระแก้ว		กรรมการ
๓	นางสาวอรรณพศิลป์ ชื่นชู	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๔	นายประกอบ เมฆา	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๕	นายชาติชาย สังฆฤทธิ์	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		กรรมการ
๖	ดร.อ. กิตติชชาติ พงษ์ศิริวัฒน์	ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน		กรรมการ
๗	นางมาลัย ถนัดคำ	ผู้อำนวยการกองการศึกษา		กรรมการ
๘	นางพรนิภา วรรณสิทธิ์	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม		กรรมการ
๙	นางสาวสุภรชต์ อินทรเทพ	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล		เลขานุการ
๑๐	จำเริญฤกษ์ ณะโรจชุเตช	นักทรัพยากรบุคคล	จ.จ. 	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๑	นางสาวกนกวรรณ ปัญญาไว	นักทรัพยากรบุคคล		ผู้ช่วยเลขานุการ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓
วันจันทร์ที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมอินทนิล ชั้น ๓ สำนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว

ผู้มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายตระกูล สุขกุล	นายกเทศมนตรี	ตระกูล สุขกุล	ประธานกรรมการ
๒	ส.อ.ณัฐวัฒน์ สร้อยโท	รทท.ปลัดเทศบาล	ณัฐวัฒน์ สร้อยโท	กรรมการ
๓	นางสาวชลาลัย สีหนู	รทท. ผอ.กองคลัง	ชลาลัย สีหนู	กรรมการ
๔	นายประกอบ เมธา	รทท. ผู้อำนวยการกองช่าง	ประกอบ เมธา	กรรมการ
๕	นายชาติชาย สังฆฤทธิ์	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ชาติชาย สังฆฤทธิ์	กรรมการ
๖	จสอ.กิตติ์ธเนศ พุมดีสิทธิอินทร์	รทท. ผอ.กองวิชาการและแผนงาน	กิตติ์ธเนศ พุมดีสิทธิอินทร์	กรรมการ
๗	นางมาลัย ถนัดคำ	ผอ.กองการศึกษา	มาลัย ถนัดคำ	กรรมการ
๘	นางพรนิภา วรรณสิทธิ์	ผอ.กองสวัสดิการสังคม	พรนิภา วรรณสิทธิ์	กรรมการ
๙	นางสาวสุภรชต์ อินทรเทพ	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	สุภรชต์ อินทรเทพ	กรรมการและเลขานุการ
๑๐	จำเอนกฤชณะ ธนะโรจชุเดช	นักทรัพยากรบุคคล	กฤชณะ ธนะโรจชุเดช	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๑	นางสาวกนกวรรณ ปัญญาไว	นักทรัพยากรบุคคล	กนกวรรณ ปัญญาไว	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน

๑. เทศบาลเมืองสระแก้ว ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ตามหลักเกณฑ์ในประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแผนพัฒนาบุคลากรฯ จะครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนการ พัฒนาพนักงานเทศบาลในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ที่ประชุม

รับทราบ

ประธาน

๒. เทศบาลเมืองสระแก้ว ได้มีคำสั่งที่ ๔๑๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------|
| ๑. นายกเทศมนตรี | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน | กรรมการ |

/๗.ผู้อำนวยการ...

- | | |
|---------------------------------|----------------------------|
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๙. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑๐. นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลเมืองสระแก้ว

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

รับรองรายงานการประชุม

ประธาน

- ไม่มี เนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรก

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อทราบ

ประธาน

ให้เลขานุการ แจ้งระเบียบที่เกี่ยวข้อง

เลขานุการ

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ส่วนที่ ๔ เรื่องการพัฒนาพนักงานเทศบาล

ข้อ ๒๙๙ ให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล นั้น

ข้อ ๓๐๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย

(๑) นายเทศมนตรี เป็นประธานกรรมการ

(๒) ปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น เป็นกรรมการ

(๔) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ

ข้อ ๓๐๑ แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

(๑) หลักการและเหตุผล

(๒) เป้าหมายการพัฒนา...

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

ข้อ ๓๐๒ หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนการพัฒนา เป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานเทศบาล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานเทศบาลตำแหน่งต่างๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังของเทศบาล ตลอดจนความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๓๐๓ เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้มีความชัดเจน และครอบคลุมพนักงานเทศบาลทุกคน และตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลทุกตำแหน่ง โดยกำหนดให้พนักงานเทศบาลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

ข้อ ๓๐๔ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

ข้อ ๓๐๕ วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลดำเนินการเอง หรืออาจมอบหมายสำนักงาน ก.ท. หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.ท. ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธี การพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษา หรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาลต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

ข้อ ๓๐๖ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาเทศบาลต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลอย่างชัดเจนแน่นอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๓๐๗ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาลต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึง

ความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงาน
ของผู้เข้ารับการพัฒนา

ข้อ ๓๐๘ ให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามข้อ ๒๙๙ แล้ว
เสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

การพิจารณาของ ก.ท.จ. ตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.ท.จ. พิจารณาถึงความจำเป็นในการ
พัฒนากลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนาวิธีการพัฒนาและระยะเวลา
การพัฒนางบประมาณที่เทศบาลจัดสรรสำหรับการพัฒนา เมื่อ ก.ท.จ. พิจารณามีมติ
เห็นชอบแล้วให้เทศบาลประกาศใช้บังคับเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลต่อไป

เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปีแล้วให้
เทศบาลดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามข้อ ๒๒๙ เป็นระยะเวลา
๓ ปี ในรอบถัดไป ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลด้วย

ข้อ ๓๐๙ ในการพิจารณาของ ก.ท.จ. ตามข้อ ๓๐๘ หาก ก.ท.จ. เห็นว่าแผนการ
พัฒนาพนักงานเทศบาลยังไม่เหมาะสม ให้เทศบาลดำเนินการปรับปรุงแผนการพัฒนา
พนักงานเทศบาลดังกล่าวตามความเห็นของ ก.ท.จ.

ข้อ ๓๑๐ ให้ ก.ท.จ. ตรวจสอบและกำกับ ตรวจสอบและกำกับดูแลให้เทศบาล
ดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ได้
ประกาศใช้บังคับ ทั้งนี้ เทศบาลต้องจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตาม
แผนการพัฒนา พนักงานเทศบาล ดังกล่าว ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ฯลฯ

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องเพื่อพิจารณา

ประธาน

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -
๒๕๖๖ เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง
หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕
พฤศจิกายน ๒๕๕๕ จึงนำเรียนที่ประชุมเพื่อร่วมกันกำหนด และวางแนวทาง
แผนพัฒนาพนักงาน ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาล
เมืองสระแก้ว

มติที่ประชุม

กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง
หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕
พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคนได้รับการ
พัฒนาในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่
รับผิดชอบ

/๒.๒ เพื่อให้...

๒.๒ เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๒.๓ เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เป้าหมายการพัฒนา

กำหนดให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างจะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของแต่ละประเภท

๔. หลักสูตรการพัฒนา

กำหนดให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร คือ

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๕. วิธีการพัฒนาพนักงาน

กำหนดวิธีการพัฒนาพนักงาน ดังนี้

๑. เทศบาลดำเนินการเอง
๒. เทศบาลดำเนินการร่วมกับส่วนราชการ
๓. เทศบาลดำเนินการร่วมกับหน่วยงานอื่น
๔. ให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นดำเนินการ

ให้กำหนดวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความจำเป็นความเหมาะสม ดังนี้

- การปฐมนิเทศ
- การฝึกอบรม
- การศึกษา หรือดูงาน
- การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือสัมมนา
- การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- การให้ทุนการศึกษา
- วิธีการอื่นที่เหมาะสม

๖. ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

กำหนดระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๗. งบประมาณ

กำหนดการให้ใช้งบประมาณของเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ซึ่งจะปรากฏในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

/๘. การติดตาม...

๘. การติดตามและประเมินผล

กำหนดให้มีระบบตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการประเมินผล ดังนี้

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการรายงานผลการเข้ารับการพัฒนามาตามแบบที่กำหนด ภายใน ๓๐ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรม/ สัมมนา/ ฝึกปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงนายกเทศมนตรี

๒. กำหนดให้มีการใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน-หลัง และ แบบสอบถาม/แบบทดสอบติดตามผลการประเมินภายหลังจากการพัฒนาในระยะหนึ่ง

๓. ขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานผู้ดำเนินการหรือตรวจสอบจากเอกสาร ใบประกาศนียบัตร หนังสือรับรอง ฯลฯ

๙. การกำหนดตารางแผนการพัฒนา

การเลือกวิธีดำเนินการ หน่วยงานที่ดำเนินการ และระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนานั้น กำหนดให้พิจารณาถึงความเหมาะสมกับสถานการณ์ทางการบริหารและสถานะทางการคลังของเทศบาลเป็นสำคัญ

๑๐. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล หรือลูกจ้าง

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลเมืองสระแก้ว โดยกำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เป็นต้น

การพัฒนา นอกจากจะพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลตระหนักถึงการพัฒนานโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลเมืองสระแก้วจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดมั่นหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน
๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง
๓. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่นๆ

ประธาน

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ส่วนที่ ๔ เรื่องการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๓๐๘ จึงให้เลขานุการจัดทำรายงานการประชุม และนำข้อมูลไปจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว (ก.ท.จ.สระแก้ว) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ตามระเบียบต่อไป

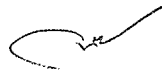
ที่ประชุม

รับทราบ

เลิกประชุมเวลา

๑๕.๐๐ น.

ลงชื่อ




ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางสาวกนกวรรณ ปัญญาไว)

นักทรัพยากรบุคคล/ผู้ช่วยเลขานุการฯ

ลงชื่อ





ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางสาวสุภรภัชต์ อินทรเทพ)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล/เลขานุการฯ

/ผู้ตรวจรายงาน...

สืบเอก  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(ณัฐวิวัฒน์ สร้อยโท)
รองปลัดเทศบาล/กรรมการฯ

ลงชื่อ  ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นายตระกูล สุขกุล)
นายกเทศมนตรีเมืองสระแก้ว/ประธานกรรมการฯ