



## ประกาศเทศบาลตำบลอรพิมพ์

### เรื่อง การใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับ ข้อ ๓๐๘ และข้อ ๓๑๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๑) ในการประชุม เมื่อวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๒ มีมติเห็นชอบและเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาลตำบลอรพิมพ์ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล รองรับปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ ดังนั้น จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายบุญเติบโต ชัชวาล)

นายกเทศมนตรีตำบลอรพิมพ์



คำสั่งเทศบาลตำบลอรพิมพ์

ที่ ๔๒๒/๒๕๖๑

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๓๐๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบด้วย

- |   |                              |                   |
|---|------------------------------|-------------------|
| ๑. นายบุญเติบโต ชัชวาล                                      | นายกเทศมนตรีตำบลอรพิมพ์      | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. นายสมชาย ความหมั่น                                       | ปลัดเทศบาล                   | กรรมการ           |
| ๓. นายถาวร กวีสันติภาวิวัฒน์                                | รองปลัดเทศบาล                | กรรมการ           |
| ๔. นายเชน วิชาภรณ์  | ผู้อำนวยการกองช่าง           | กรรมการ           |
| ๕. นางสุมาลี รุ่มน่อม                                       | ผู้อำนวยการกองคลัง           | กรรมการ           |
| ๖. นายสันติพงษ์ สีมาพล                                      | ผู้อำนวยการกองการศึกษา       | กรรมการ           |
| ๗. นางอภิญา แสนมี   | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ           |
| ๘. นางสาวพงษ์นัดดา รัตนวิไลศักดิ์ หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล |                              | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๙. นางสาวชลธิชา ชีมครบุรี                                   | ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล      | ผู้ช่วยเลขานุการ  |

ให้คณะทำงานมีหน้าที่พิจารณากำหนดแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้เป็นไปด้วยความถูกต้องเหมาะสมตามระเบียบ กฎหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๘ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายบุญเติบโต ชัชวาล)

นายกเทศมนตรีตำบลอรพิมพ์

## คำนำ

การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจสำคัญในการบริหารและพัฒนาองค์กร จึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหาร และผู้รับผิดชอบงานบุคคลโดยเฉพาะที่ต้องมุ่งปฏิบัติในกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงาน

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เป็นการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของกระบวนการพัฒนาบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยี โดยอาศัยความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานเป็นข้อมูลเบื้องต้น ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร นำมาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งเสริมสร้างความสามารถด้วยการฝึกอบรม ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และทัศนคติของบุคลากร เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติด้านการพัฒนาบุคลากร และให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลอรพิมพ์ ได้ทราบและถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล

เทศบาลตำบลอรพิมพ์

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล .....	๑
ส่วนที่ ๒ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาบุคลากร .....	๔
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร .....	๑๐
ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา .....	๑๓
ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผล .....	๒๕
ภาคผนวก.....	๒๖
- บันทึกขออนุมัติดำเนินการ	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการฯ	
- ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒	

## ส่วนที่ ๑

### หลักการและเหตุผล

#### ๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

##### ๑.๑. ภาวะการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์การซึ่งนำไปสู่แนวความคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

##### ๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกานี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

### ๑.๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา

ตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๓๐๔ และข้อ ๒๙๗ กำหนดว่าการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีดงานด้านช่าง

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

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

ดังนั้น เพื่อให้ทันกับสถานการณ์ของประเทศที่เปลี่ยนแปลงไปและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ประกอบกับเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๓๐๔ และข้อ ๒๙๗ จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล(แผนการพัฒนาบุคลากร) ขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลอรพิมพ์ และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรจากฝ่ายการเมือง ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

## ส่วนที่ ๒

### วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาบุคลากร

#### ๒.๑ วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร

“พัฒนาบุคลากร เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม เน้นผลสำเร็จของงาน

ยึดหลักการบริหารจัดการที่ดี มีการทำงานเป็นทีม”

#### ๒.๒ พันธกิจ

##### ๒.๒.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ไปพร้อมกับสร้างขวัญและกำลังใจ

- ๑) มีความรู้ความสามารถจริง ทำหน้าที่อย่างมีคุณภาพ ทำงานได้ด้วยตัวเอง
- ๒) คิดเอง ทำเองและรับผิดชอบในผลงานของตนเอง
- ๓) มีกลไกสร้างแรงจูงใจ มีการบริหารงานบุคคลที่หลากหลาย
- ๔) ส่งเสริมข้าราชการให้พัฒนาตนเองและพัฒนาอาชีพอย่างต่อเนื่อง
- ๕) สร้างจิตสำนึกในการทำงานให้ข้าราชการภูมิใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่

##### ๒.๒.๒ การบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

- ๑) มีระบบ ระเบียบชัดเจน
- ๒) มีความกะทัดรัด คล่องตัว ปรับเปลี่ยนได้รวดเร็วเข้ากับสถานการณ์
- ๓) วางคนให้เหมาะสมกับงาน
- ๔) นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เป็นเครื่องมือในการทำงานอย่างเหมาะสม
- ๕) การจัดชั้นสายการบังคับบัญชาสั้นเป็นแนวนอน เพื่อลดขั้นตอนการบริหาร
- ๖) จัดให้มีการทำงานแบบเครือข่าย
- ๗) รูปแบบการทำงานเป็นรูปแบบคณะกรรมการ

##### ๒.๒.๓ ต้องการผลสัมฤทธิ์ของงาน

- ๑) มีเป้าหมายที่วัดผลได้ในเชิงปริมาณและคุณภาพ
- ๒) สามารถแสดงผลได้ทันทีที่ทำงานแล้วเสร็จ

##### ๒.๒.๔ การปฏิบัติงานที่มีความรวดเร็ว มีคุณภาพ และประสิทธิภาพสูง สามารถวัดผลได้

- ๑) การทำงานต้องรวดเร็ว ถูกต้องตามระเบียบ หนังสือสั่งการ

๒) งานมีประสิทธิภาพ วัดผลของงานได้

๓) ใช้คน เงิน ทรัพยากร อย่างประหยัดและคุ้มค่า โดยการบริหารที่มีประสิทธิภาพและนำเทคโนโลยีมาใช้เหมาะสม เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

#### ๒.๒.๕ มีส่วนร่วมในการทำงาน และมีการทำงานเป็นทีม

๑) สร้างผลงานร่วมกัน เพื่อประโยชน์ของประชาชน

๒) มีการประสานงานกันในแนวราบ

๓) สร้างวัฒนธรรมในการทำงานแบบพนักง้าลัง

๔) ไม่ปิดกั้นข้อมูลระหว่างกัน

#### ๒.๒.๖ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

๑) ทำงานอย่างมีหลักการและเหตุผล

๒) ซื่อตรง เป็นธรรมเน้นการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานสามารถตอบคำถามได้

๓) เปิดเผยข้อมูลข่าวสารผ่านทางระบบ ประชาสัมพันธ์ขององค์กร

#### ๒.๒.๗ พัฒนางานให้ทันสมัยโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

๑) เรียนรู้กฎ กฏหมาย ระเบียบต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

๒) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือเครื่องมือในการทำงาน ที่ทันสมัย สนองตอบนโยบายรัฐ ผู้บริหารเพื่อประโยชน์ของประชาชน

#### ๒.๒.๘ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้(Learning Organization)

๑) เน้นการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร(Personal Mastery)

๒) เน้นการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)

#### ๒.๓ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางในการพัฒนา	หมายเหตุ
๑. ยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	-แนวทางการพัฒนาคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างให้มีความรู้พื้นฐานใน การปฏิบัติงาน	



<p>๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถด้านทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง</p>	<p>-แนวทางการพัฒนาคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้มีความรู้ทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง</p>	
<p>๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านการบริหาร</p>	<p>-แนวทางการพัฒนา พนักงานเทศบาล ที่ดำรงตำแหน่งนักบริหาร ให้เป็นนักบริหารงานแบบมืออาชีพ</p>	
<p>๔. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น</p>	<p>-แนวทางการส่งเสริมสนับสนุน คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาลฯ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น</p>	
<p>๕. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างการปฏิบัติงาน</p>	<p>-แนวทางการเสริมสร้างการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาลฯ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างให้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และเต็มกำลังความสามารถ</p>	

#### ๒.๔ วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับเทศบาลตำบลอรพิมพ์
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของเทศบาลตำบลอรพิมพ์
๓. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลอรพิมพ์ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลรองรับปัญหาความต้องการของประชาชนได้เต็มกำลังความสามารถ
๔. เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่

#### ๒.๕ เป้าหมายของการพัฒนา

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านการบริหาร

๔. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๕. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านคุณธรรมและจริยธรรม
๖. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้
๗. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาอบรมต่อในระดับที่สูงขึ้น

## ส่วนที่ ๓

### หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

#### หลักสูตรในการพัฒนาบุคลากร

##### ๑. หลักสูตรพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

- (๑) หลักสูตรคุณธรรม จริยธรรม
- (๒) หลักสูตรด้านคอมพิวเตอร์เบื้องต้นในการปฏิบัติงาน
- (๓) หลักสูตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

##### ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หรือ หลักสูตรความรู้และทักษะ

#### เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่

- (๑) หลักสูตร นายกเทศมนตรี
- (๒) หลักสูตร รองนายกเทศมนตรี
- (๓) หลักสูตร เลขานุการนายกเทศมนตรี
- (๔) หลักสูตร ประธานสภา/รองประธานเทศบาล
- (๕) หลักสูตร สมาชิกสภาเทศบาล
- (๖) หลักสูตร เลขานุการสภาเทศบาล
- (๗) หลักสูตร นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
- (๘) หลักสูตร นักทรัพยากรบุคคล
- (๙) หลักสูตร เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน
- (๑๐) หลักสูตร นักวิชาการเงินและบัญชี
- (๑๑) หลักสูตร นักพัฒนาชุมชน
- (๑๒) หลักสูตร นักบริหารงานทั่วไป
- (๑๓) หลักสูตร วิศวกรโยธา
- (๑๔) หลักสูตร นักวิชาการศึกษา
- (๑๕) หลักสูตร นิติกร
- (๑๖) หลักสูตร นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ
- (๑๗) หลักสูตร นักวิชาการพัสดุ
- (๑๘) หลักสูตร เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานธุรการ
- (๑๙) หลักสูตร เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒๐) หลักสูตร เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
- (๒๑) หลักสูตร เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
- (๒๒) หลักสูตร เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานพัสดุ

- (๒๓) หลักสูตร นายช่างโยธา
- (๒๔) หลักสูตร ครูผู้ดูแลเด็ก
- (๒๕) หลักสูตร การดำเนินการทางวินัยพนักงานส่วนท้องถิ่น
- (๒๖) หลักสูตร คอมพิวเตอร์สำหรับงานในหน้าที่
- (๒๗) หลักสูตร อื่นๆที่เกี่ยวข้องและจำเป็น

### ๓. หลักสูตรด้านการบริหาร ได้แก่

- (๑) หลักสูตร นักบริหารงานเทศบาล
- (๒) หลักสูตร นักบริหารงานการคลัง
- (๓) หลักสูตร นักบริหารงานช่าง
- (๔) หลักสูตร นักบริหารงานทั่วไป
- (๕) หลักสูตร นักบริหารงานการศึกษา

### ๔. การส่งเสริมการศึกษาต่อ ในระดับต่อไปนี้

- (๑) การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี
- (๒) การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาโท

### ๕. หลักสูตรเกี่ยวกับการสร้างเสริมการทำงาน

- (๑) หลักสูตร การเสริมสร้างความสามัคคี การทำงานเป็นทีม การละลายพฤติกรรม
- (๒) หลักสูตร การประชุมเชิงปฏิบัติการ การทัศนศึกษาดูงาน

ทั้งนี้ ในการฝึกอบรมที่เทศบาลเป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรมเองหรือมอบหมายให้หน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรม เทศบาลอาจนำหลักสูตรที่เกี่ยวข้องมาดำเนินการร่วมกันตามความจำเป็นและการประหยัดงบประมาณ

**จุดมุ่งหมายการพัฒนาบุคลากร**  
**เทศบาลตำบลอรพิมพ์ อำเภอบึงสามพัน จังหวัดนครราชสีมา**

จุดมุ่งหมายเพื่อการ พัฒนาบุคลากร (Goals)	ตัวชี้วัด (KPI s)	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline Data)	เป้าหมาย (Targets)	หมายเหตุ
			๒๕๖๒	
๘. พัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้พื้นฐานใน การปฏิบัติราชการ	-ร้อยละของ คณะผู้บริหาร, สมาชิกสภา พนักงาน เทศบาล, ลูกจ้าง	-ร้อยละ ๒๐ ของคณะ ผู้บริหาร, สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล, ลูกจ้างและพนักงาน จ้าง	๔๐%	
๙. พัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้เกี่ยวกับ งานในหน้าที่ รับผิดชอบ	และพนักงาน จ้าง -ร้อยละของ คณะผู้บริหาร, สมาชิกสภา พนักงาน เทศบาล, ลูกจ้าง	-ร้อยละ ๓๐ ของคณะ ผู้บริหาร, สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล, ลูกจ้างและพนักงาน จ้าง	๔๐%	
๑๐. พัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ด้านการ บริหาร	และพนักงาน จ้าง -ร้อยละของ คณะผู้บริหาร และพนักงาน เทศบาลที่ดำรง ตำแหน่งสาย บริหาร	-ร้อยละ ๑๐ ร้อยละ ของคณะผู้บริหารและ พนักงานเทศบาลที่ ดำรงตำแหน่งสาย บริหาร	๔๐%	

จุดมุ่งหมายเพื่อการ พัฒนาบุคลากร (Goals)	ตัวชี้วัด (KPI s)	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline Data)	เป้าหมาย (Targets)	หมายเหตุ
			๒๕๖๒	
๑๑. พัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ด้าน ทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง	-ร้อยละของ คณะผู้บริหาร, สมาชิกสภา พนักงาน เทศบาล, ลูกจ้างและ พนักงานจ้าง	-ร้อยละ ๒๐ ของคณะ ผู้บริหาร,สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล, ลูกจ้างและ พนักงาน จ้าง	๔๐%	
๑๒. พัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ด้าน คุณธรรมและ จริยธรรม	ลูกจ้างและ พนักงานจ้าง -ร้อยละของ คณะผู้บริหาร, สมาชิกสภา พนักงาน เทศบาล, ลูกจ้างและ พนักงานจ้าง	-ร้อยละ ๒๐ ของคณะ ผู้บริหาร,สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล, ลูกจ้างและพนักงาน จ้าง	๔๐%	
๑๓. พัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้เกี่ยวกับ การทำงานเป็นทีม การสร้างองค์กรแห่ง การเรียนรู้	เทศบาล, ลูกจ้างและ พนักงานจ้าง -ร้อยละของ คณะผู้บริหาร, สมาชิกสภา พนักงาน เทศบาล, ลูกจ้างและ พนักงานจ้าง	-ร้อยละ ๒๐ ของคณะ ผู้บริหาร,สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล, ลูกจ้างและพนักงาน จ้าง	๔๐%	
๑๔. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากร ได้ศึกษาอบรมต่อใน ระดับที่สูงขึ้น	เทศบาล, ลูกจ้างและ พนักงานจ้าง -ร้อยละของ คณะผู้บริหาร, สมาชิกสภา พนักงาน เทศบาล, ลูกจ้างและ พนักงานจ้าง	-ร้อยละ ๒๐ ของคณะ ผู้บริหาร,สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล, ลูกจ้างและพนักงาน จ้าง	๔๐%	

## ส่วนที่ ๕

### การติดตามประเมินผล

#### ๑. การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑ กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการรายงานผลการเข้ารับการพัฒนาตามแบบที่กำหนด ภายใน ๗ วัน นับแต่วันกลับจากการอบรม / สัมมนา / ฝึกปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงนายกเทศมนตรี

๑.๒ ให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของบุคลากร ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผล ต่อนายกเทศมนตรีตำบลอรพิมพ์

๑.๓ นำผลการติดตามประเมินผลของคณะกรรมการ ใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนด หลักสูตรวิธีการพัฒนาตามความเหมาะสมและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานต่อไป