



แผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖



เทศบาลตำบลย่านดินแดง
อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

คำนำ

การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจสำคัญในการบริหารและพัฒนางานองค์กร จึงเป็นภารกิจหน้าที่ของผู้บริหาร และผู้รับผิดชอบงานบุคคลโดยเฉพาะ ที่ต้องมุ่งปฏิบัติในกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงาน

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เป็นการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ กระบวนการพัฒนาบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยี โดยอาศัยความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานเป็นข้อมูลเบื้องต้น ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร นำมาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาศักยภาพ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และทัศนคติ ของบุคลากร เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

เทศบาลตำบลย่านดินแดง จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติด้านการพัฒนาบุคลากร และ ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้ทราบและถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน

เทศบาลตำบลย่านดินแดง
อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

สารบัญ

คำนำ	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. เป้าหมาย	๒
๔. ขั้นตอนการดำเนินการ	๒
๕. หลักสูตรและวิธีการพัฒนา	๓
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลย่านดินแดง	๔
๗. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๑๓
๘. การติดตามและประเมินผล	๑๔
๙. ตารางแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๖)	๑๖
ภาคผนวก	
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๖)	
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๖)	

แผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลย่านดินแดง อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้เรียนรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีฝึกอบรมในท้องถิ่นฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือ การพัฒนาตนเองก็ได้ หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาล เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) เทศบาลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ร่วมกับเทศบาล หรือเทศบาลร่วมกับส่วนราชการอื่น หรือเอกชนก็ได้

๑.๒ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะนำไปสู่การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของพนักงานเทศบาล นั้น

หลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลย่านดินแดง อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลย่านดินแดง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลย่านดินแดง ในการปฏิบัติราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาล ตำบลย่านดินแดง ในการปฏิบัติราชการและบริการประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรของเทศบาลตำบล ย่านดินแดง
๓. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ตำบลย่านดินแดง
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรของเทศบาลตำบลย่านดินแดง ให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ดังนี้
 - ๔.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 - ๔.๒ ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 - ๔.๓ ด้านการบริหาร
 - ๔.๔ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
 - ๔.๕ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม
 - ๔.๖ ด้านดิจิทัล

๓. เป้าหมาย

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ
บุคลากรเทศบาลตำบลย่านดินแดง อันประกอบด้วย ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการ ปฏิบัติงานทุกคน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร
๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ
บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลย่านดินแดงทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อ บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ขั้นตอนการดำเนินงาน

- ๔.๑ การเตรียมการและการวางแผน
 - ๑) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล
 - ๒) พิจารณาเหตุผลความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละ คนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
 - ๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และ ทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมจริยธรรมและ ด้านดิจิทัล

๔.๒ การดำเนินการพัฒนา

๑) การเลือกวิธีพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

๒) วิธีการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

๔.๓ การติดตามและประเมินผล

ให้ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนาเมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้ผ่านการพัฒนาแล้ว

๕. หลักสูตรและวิธีการพัฒนา

๕.๑ หลักสูตรการพัฒนา

เทศบาลตำบลย่านดินแดง กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๓) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
- ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- ๖) หลักสูตรด้านดิจิทัล

๕.๒ วิธีการพัฒนา

การพัฒนาที่เทศบาลตำบลย่านดินแดง เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้ เทศบาลตำบลย่านดินแดง จะดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่นและดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม, สัมมนา, ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือเทศบาลตำบลย่านดินแดงเป็นผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญเป็นวิทยากร ซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้

- ๑) การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ ก่อนการบรรจุเข้ารับราชการ เฉพาะพนักงานเทศบาลหรือพนักงานจ้างที่ได้รับบรรจุแต่งตั้งใหม่

- ๒) การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นด้วยวิธีที่เหมาะสม ทำโดยหัวหน้างานหรือหัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมายทำการสอนงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา
- ๓) การมอบหมายงาน/การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๔) การฝึกอบรม ดำเนินการโดยเทศบาลตำบลย่านดินแดง หรือโดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือส่วนราชการอื่นตามความเหมาะสม
- ๕) การให้ทุนการศึกษา
- ๖) การดูงาน
- ๗) การประชุมเชิงปฏิบัติการ/การสัมมนา ดำเนินการโดยเทศบาล ก.ท.จ.สุราษฎร์ธานี กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่นตามความเหมาะสม

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เทศบาลตำบลย่านดินแดง

จากการวิเคราะห์ ทิศทาง วิสัยทัศน์ ภารกิจ ยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลย่านดินแดง ตลอดจนอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลย่านดินแดง ประกอบกับการวิเคราะห์ SWOT การพัฒนาศูนย์ของเทศบาลตำบลย่านดินแดง โดยการบ่มเพาะ ปลุกฝัง และเสริมสร้างให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และอุดมการณ์ในการปฏิบัติราชการ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมที่ดีขึ้น อย่างยั่งยืนและเกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนสูงสุด

วิสัยทัศน์การพัฒนาศูนย์เทศบาล

บุคลากรของเทศบาลตำบลย่านดินแดงจะมีภูมิคุ้มกันต่อปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล และเป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชนในพื้นที่ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๖

พันธกิจการพัฒนา

เสริมสร้างพัฒนาผู้นำและข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกระดับไปพร้อมกับการปรับกลไกการบริหารงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเกิดการปรับกลไก (กฎ ระเบียบ กระบวนการ ระบบ ฯลฯ) ในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะในส่วนการบริหารงานบุคคล โดยยึดหลักธรรมาภิบาล และเปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น
๒. เพื่อเกิดการเสริมสร้างความเข้มแข็งและจิตสำนึกในสิทธิหน้าที่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น เพื่อให้สามารถดูแลผลประโยชน์ของภาคส่วนต่างๆ ให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม

ตัวชี้วัดและข้อเสนอระดับเป้าหมาย

๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

๒. ระดับความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในภาพรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อเปรียบเทียบกับนานาชาติดีขึ้นอย่างน้อยร้อยละ ๒๐ ในปี ๒๕๖๔ เทียบกับปี ๒๕๖๐

๓. ระดับความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสูงขึ้นมากกว่าร้อยละ ๘๕

๔. ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการที่โปร่งใสและเป็นธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มสูงขึ้นมากกว่าร้อยละ ๘๕

๕. ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้าใจและประยุกต์หลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาลและจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ มากกว่าร้อยละ ๖๐ ของจำนวนประชากรที่สุ่มทดลอง

๖. ระดับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อความเป็นธรรมในการบริหารงานเพิ่มสูงขึ้นมากกว่าร้อยละ ๖๐

กำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนานุเคราะห์ของเทศบาล โดยกำหนดขึ้นจากการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลในรอบของวิสัยทัศน์ และพันธกิจการพัฒนานุเคราะห์ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้ ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. พัฒนาหัวหน้าส่วนราชการให้มีคุณภาพ และมีค่านิยมสร้างสรรค์

๒. ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมของบุคลากรเพื่อรองรับระบบราชการยุคใหม่ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

๓. ส่งเสริมและพัฒนานุเคราะห์ให้มีสมรรถนะตามบทบาทภารกิจ

๔. ส่งเสริมให้มีการประเมินบุคลากร เพื่อสร้างคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรม ที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/ มาตรการ	ตัวชี้วัด
๑.๑ ยกย่องข้าราชการ / ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม	๑. กำหนดเกณฑ์และประกาศเกียรติคุณแก่ข้าราชการที่ทำงานตามหลักธรรมาภิบาล และสร้างเป็นผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม	• ระดับความสำเร็จของกิจกรรมสร้างผู้นำรุ่นใหม่ • จำนวนครั้งของการฝึกอบรมผู้นำรุ่นใหม่
	๒. จัดการความรู้และกรณีศึกษา (Knowledge Management) จากผู้นำเหล่านี้ ทั้งงานที่ผ่านมาและโครงการที่กำลังดำเนินการ เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ข้าราชการอื่นๆ	• จำนวนองค์ความรู้ที่ได้จากผู้นำและมีการเผยแพร่ต่อสาธารณะ • ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้าใจหลักคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ผ่านการตอบแบบสำรวจ
๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity)	๑. กำหนดมาตรการและมาตรฐานองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรีเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	• ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี • จำนวนองค์กรที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานในแต่ละปี
	๒. ค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล จากส่วนราชการต่างๆ เพื่อประมวลเป็นตัวอย่างและเผยแพร่ให้	• ระดับความสำเร็จของการค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรม • จำนวนองค์กรที่นำตัวอย่างไป
กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/ มาตรการ	ตัวชี้วัด
	ส่วนราชการอื่น ๆ นำไปศึกษาและประยุกต์ใช้ต่อไป	ใช้ศึกษาและประยุกต์ต่อให้เกิดประโยชน์ต่อเนื่อง
๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น	๑. กำหนดมาตรฐานและแนวทางการทำงานของนักการเมืองท้องถิ่น (เช่น อะไรควรทำอะไรไม่ควรทำ ฯลฯ) แล้วเผยแพร่ให้ประชาชนรับทราบ	• ระดับความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมและข้อบังคับจรรยาแก่นักการเมืองท้องถิ่น

* หมายเหตุ : องค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี หมายถึง สถานที่ที่มีบุคคลมาอยู่ร่วมกันมีปฏิสัมพันธ์กันด้วยความเอื้ออาทร มีความเคารพในความเป็นปัจเจกชนของสมาชิกทุกคนเอาใจใส่ ดูแลซึ่งกันและกัน ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยความภาคภูมิใจ รับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานและการตัดสินใจของตนเอง รวมทั้งให้ความสำคัญต่อสิ่งที่ประชาชนให้ความสนใจ ต้องการ และคาดหวังจากองค์การและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/ มาตรการ	ตัวชี้วัด
๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจพระราชจริยวัตรและพระบรมราโชวาท	๑. การพัฒนาข้าราชการให้มีคุณธรรมจริยธรรมโดยการเรียนรู้จากพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท ที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการ รวมถึงการพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมที่ประยุกต์ความเข้าใจดังกล่าว	• จำนวนข้าราชการที่ได้รับการพัฒนา • ระดับความสำเร็จของกิจกรรมหลังการเรียนรู้ เช่น โครงการทำความดีถวายพ่อ กิจกรรมน้อมเกล้าฯ ถวายในหลวง ร่วมกับมูลนิธิประเทศไทยใสสะอาด ฯลฯ
	๒. การพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท และหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียงให้เป็นหลักสูตรสำหรับการอบรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกระดับ	• จำนวนข้าราชการที่ได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตร • จำนวนโครงการหรือเครือข่ายที่เกิดขึ้นจากผลของการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/ มาตรการ	ตัวชี้วัด
๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ	๑. กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในทุกระดับ (Training Roadmap) เพื่อให้ทำงานได้ตามหน้าที่รับผิดชอบและมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยไม่เน้นการพัฒนาแบบการฝึกอบรมอย่างเดียว แต่เน้นการทำระบบการมอบหมายงาน การสอนงาน (Coaching) ฯลฯ	• ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น • ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา
	๒. ส่งเสริมการฝึกอบรมด้านจริยธรรมอย่างเข้มข้นเป็นการพัฒนาภาคบังคับ โดยเฉพาะเรื่อง • กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน • ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม สามารถตัดสินใจกระทำ หรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่าง ได้อย่างเหมาะสม • การบริหารความขัดแย้งและยึดมั่นในอุดมการณ์ • การสร้างความพึงพอใจให้ประชาชน	• จำนวนข้าราชการที่ได้รับการพัฒนา • ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้าใจและประยุกต์หลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณ ในการปฏิบัติราชการ
	๓. พัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่ระบบในตำแหน่งผู้บริหาร ทั้งนี้ การพัฒนาข้าราชการรุ่นใหม่ดังกล่าวมุ่งสร้างคนเก่ง พัฒนาคนดีที่มีคุณธรรม และจริยธรรมป้อนสู่ระบบราชการยุคใหม่	• ร้อยละของผู้บริหารรุ่นใหม่ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มสูงขึ้น • ระดับความสำเร็จของการวางแผนทางเดินสายอาชีพ และพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่
	๒. ค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล จากส่วนราชการต่างๆ เพื่อประมวลเป็นตัวอย่างและเผยแพร่ให้	• ระดับความสำเร็จของการค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรม • จำนวนองค์กรที่นำตัวอย่างไป
๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สืบค้นให้คำปรึกษา แนะนำและข้อมูลข่าวสารด้านธรรมาภิบาล	๑. พัฒนาระบบการให้คำปรึกษาแนะนำด้านคุณธรรม จริยธรรม แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นทั้งระบบ ตั้งแต่การพัฒนาแนะนำด้านจริยธรรม (Ethics Counselor) รวมทั้งเปิดให้บริการสายด่วนจริยธรรม (Ethics Hotline) เพื่อให้คำปรึกษา รับความคิดเห็นและตอบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมการจัดซื้อจัดจ้าง และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	• ระดับความสำเร็จของการเปิดให้บริการสายด่วนจริยธรรม ได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการ

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/ มาตรการ	ตัวชี้วัด
	๒. ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้ และวิธีการปฏิบัติอันเป็นเลิศ (Best Practices) ในด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล ซึ่งจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	• จำนวนความรู้ หรือ Best Practice ที่เกี่ยวข้อง • จำนวนเอกสารเผยแพร่ และความครอบคลุมของเอกสารดังกล่าวกับกลุ่มเป้าหมาย
	๓. ศึกษา วิจัย และพัฒนากฎหมาย เช่น กฎหมายคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลที่เป็นจริง และมีประโยชน์ต่อทางราชการ (Whistleblower) ให้ปลอดภัย / ปราศจากการข่มขู่ หรือกลั่นแกล้งของผู้มีอำนาจ หรือผู้มีอิทธิพลหรือกฎระเบียบที่ป้องกันมิให้ข้าราชการในหน่วยงานใช้อำนาจของรัฐเอื้อประโยชน์แก่ส่วนตนและพวกพ้อง หรือการจัดตั้งคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) หรือการปรับปรุงโครงสร้างกลุ่มงานส่งเสริมจริยธรรม หรือเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน (Corporate Social Responsibility : CSR) เป็นต้น	• จำนวนผลการวิจัยที่มีข้อเสนอแนะในการพัฒนากฎหมาย • จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายที่เกิดจากผลการวิจัย
	๔. ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อโทรทัศน์ และวิทยุภายใต้โครงการ “คุณธรรม จริยธรรมนำท้องถิ่น” พร้อมจัดกิจกรรมรณรงค์ เพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการทางการเมืองและส่วนท้องถิ่นตระหนักและรับรู้ถึงการปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อนำไปสู่การเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล	• จำนวนครั้ง / ช่องทางของการสื่อสารประชาสัมพันธ์ • ร้อยละความครอบคลุมและการรับรู้ของกลุ่มเป้าหมาย (ทั้งประชาชน ข้าราชการการเมืองและข้าราชการส่วนท้องถิ่น)
๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการอย่างเข้มข้น	๑. พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการ โดยเฉพาะเรื่อง • ปลุกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ดี • ระบบราชการ และการบริหารภาครัฐแนวใหม่ • ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ • เสริมสร้างสมรรถนะหลักและทักษะที่จำเป็น	• ระดับความสำเร็จของการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการส่วนท้องถิ่น • จำนวนข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาและปฐมนิเทศ

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/ มาตรการ	ตัวชี้วัด
	๒. พัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ทางไกลผ่าน e-learning หรือหนังสือที่เกี่ยวข้อง	• ระดับความสำเร็จของการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ทางไกล • จำนวนข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาจากหลักสูตรเรียนรู้ทางไกล
๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล	๑. กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล	• ระดับความสำเร็จของการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐานสากล
	๒. ส่งเสริมการพัฒนาและดำเนินงานอย่างเข้มข้นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล	• จำนวนข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาและดำเนินงานในต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/ มาตรการ	ตัวชี้วัด
๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล	๑. การนำเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมมากำหนดไว้ในกระบวนการของการแต่งตั้งหรือเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารในทุกระดับของหน่วยงานโดยให้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ และมีเครื่องมือที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม	• ระดับความสำเร็จของการพัฒนาเครื่องมือประเมินเรื่องคุณธรรมจริยธรรมประกอบการแต่งตั้ง • ระดับความสำเร็จของการกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในการแต่งตั้งและบรรจุตามผลการประเมิน
	๒. ปรับแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนของการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย	• ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ และแนวทางในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/ มาตรการ	ตัวชี้วัด
๓.๒ ขับเคลื่อน จรรยาบรรณ ข้าราชการไปสู่ การปฏิบัติ	๑. จัดทำและผลักดันให้มีการปฏิบัติตาม ประมวลจรรยาบรรณของแต่ละองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นที่มีการผลักดัน จรรยาบรรณ • ระดับความสำเร็จของการ จัดทำรายงานการใช้หลัก จรรยาบรรณในการบริหาร จัดการและขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน
	๒. กำหนดให้มีการบังคับใช้และ บทลงโทษผู้ฝ่าฝืนข้อบังคับจรรยาและ วินัยข้าราชการอย่างชัดเจน	• ร้อยละที่ลดลงของผู้ฝ่าฝืน • ร้อยละขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นที่มีการกำหนด แนวทางปฏิบัติและบทลงโทษ
๓.๓ ขับเคลื่อนระบบ สวัสดิการและ ผลประโยชน์เกื้อกูลแก่ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	๑. จัดทำและผลักดันให้มีการเอื้อ ประโยชน์ให้แก่บุตร / ครอบครัว ข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่เสียชีวิตในการ ปฏิบัติหน้าที่	• ระดับความสำเร็จของการ ปรับปรุงระบบสวัสดิการและ ผลประโยชน์ของข้าราชการส่วน ท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม
จริยธรรม และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/ มาตรการ	ตัวชี้วัด
๔.๑ เปิดโอกาส ให้ข้าราชการ เข้าไปมี ส่วนร่วมในการกำหนด นโยบาย และกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง	๑. กำหนดแนวทางและประเด็นที่ สามารถเปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าไปมี ส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เช่น การ ประเมินผลแบบ ๓๖๐ องศา หรือ การ เลือกคณะทำงานเพื่อกำหนดนโยบาย ฯลฯ	• ร้อยละความสำเร็จของการ กำหนดแนวทางเพื่อเปิดโอกาส ให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการ บริหาร
	๒. ปรับปรุงระบบวินัย อุตธรณ์ ร้องทุกข์ ของข้าราชการ รวมถึงระบบการรับฟัง ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของ หน่วยงาน (Whistleblower)	• ระดับความสำเร็จของการ ปรับปรุงระบบ • ระดับการทุจริตของหน่วยงาน /องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลดลงจากปีที่ผ่านมา

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/ มาตรการ	ตัวชี้วัด
	๓. ปรับปรุงระบบและแนวทางการตรวจสอบ(Audit) ให้ข้าราชการ ทั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และในส่วนภูมิภาคเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	• ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระบบและแนวทางในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตรวจสอบของข้าราชการ ทั้งในส่วนท้องถิ่นและในส่วนภูมิภาค
๔.๒ เปิดให้ประชาชนและหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. สนับสนุนการรวมตัวของภาคประชาชนและหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันที่เข้มแข็ง ทั้งแนวตั้งและแนวนอนรวมถึงการสร้างพลังมวลชนในพื้นที่ที่เข้มแข็ง	• จำนวนเครือข่ายภาคประชาชนและหน่วยงานอื่น ที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี • ระดับความสำเร็จของการสร้าง พลังมวลชนที่สังเกตและเฝ้าระวังการทำงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ
	๒. ส่งเสริมภาคประชาชน ภาคประชาสังคมกลุ่มต่าง ๆ และหน่วยงานอื่น เข้าร่วมเป็นกรรมการ อนุกรรมการในชุมชนท้องถิ่น เพื่อเข้าร่วมในการกำหนดนโยบายการวางแผนจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนและตรวจสอบการถ่วงดุลการบริหารจัดการภาครัฐ	• ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วมจากหลากหลายกลุ่มภาคี
	๓. การให้ผู้เฒ่าศาสนาหรือศาสนสถาน เช่น วัด โบสถ์ มัสยิด เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่	• จำนวนกิจกรรมหรือโครงการที่ผู้เฒ่าศาสนาหรือศาสนสถานเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

๗. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

เทศบาลตำบลย่านดินแดง จะประมาณการตั้งจ่ายไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปีซึ่งปรากฏ ดังนี้

๗.๑ เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

๗.๑.๑ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป หมวด ค่าใช้สอย รายการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๒๔๓,๐๐๐ บาท

๗.๑.๒ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป หมวด ค่าใช้สอย รายการ รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของเทศบาลตำบลย่านดินแดง ตั้งจ่ายไว้ ๒๐๐,๐๐๐ บาท

๗.๑.๓ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป หมวด ค่าใช้สอย รายการ รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการอบรมเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากร ตั้งจ่ายไว้ ๖๐,๐๐๐ บาท

๗.๑.๔ แผนงานการศึกษา งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา หมวด ค่าใช้สอย รายการ ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาครูของโรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลย่านดินแดง ตั้งจ่ายไว้ ๒๗,๐๐๐ บาท

๗.๑.๕ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวด ค่าใช้สอย รายการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

๗.๑.๖ แผนงานสาธารณสุข งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข หมวด ค่าใช้สอย รายการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๕๐,๐๐๐ บาท

๗.๑.๗ แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รายการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๖๐,๐๐๐ บาท

๗.๒ เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

๗.๒.๑ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป หมวด ค่าใช้สอย รายการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๒๔๓,๐๐๐ บาท

๗.๒.๒ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป หมวด ค่าใช้สอย รายการ รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของเทศบาลตำบลย่านดินแดง ตั้งจ่ายไว้ ๒๐๐,๐๐๐ บาท

๗.๒.๓ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป หมวด ค่าใช้สอย รายการ รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการอบรมเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากร ตั้งจ่ายไว้ ๖๐,๐๐๐ บาท

๗.๒.๔ แผนงานการศึกษา งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา หมวด ค่าใช้สอย รายการ ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาครูของโรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลย่านดินแดง ตั้งจ่ายไว้ ๒๗,๐๐๐ บาท

๗.๒.๕ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวด ค่าใช้สอย รายการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

- ๗.๒.๖ แผนงานสาธารณสุข งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข หมวด ค่าใช้
สอย รายการค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๕๐,๐๐๐ บาท
- ๗.๒.๗ แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน หมวด
ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รายการค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๖๐,๐๐๐ บาท
- ๗.๓ เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖
- ๗.๓.๑ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป หมวด ค่าใช้สอย รายการ
ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๒๔๓,๐๐๐ บาท
- ๗.๓.๒ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป หมวด ค่าใช้สอย รายการ
รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
ของเทศบาลตำบลย่านดินแดง ตั้งจ่ายไว้ ๒๐๐,๐๐๐ บาท
- ๗.๓.๓ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป หมวด ค่าใช้สอย รายการ
รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการอบรมเพื่อพัฒนาคุณธรรม
จริยธรรมแก่บุคลากร ตั้งจ่ายไว้ ๖๐,๐๐๐ บาท
- ๗.๓.๔ แผนงานการศึกษา งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา หมวด ค่าใช้
สอย รายการค่าใช้จ่ายในการพัฒนาครูของโรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลย่านดินแดง ตั้งจ่ายไว้ ๒๗,๐๐๐
บาท
- ๗.๓.๕ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวด ค่าใช้สอย รายการ
ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท
- ๗.๓.๖ แผนงานสาธารณสุข งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข หมวด ค่าใช้
สอย รายการค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๕๐,๐๐๐ บาท
- ๗.๓.๗ แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน หมวด
ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รายการค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๖๐,๐๐๐ บาท

๘. การติดตามและประเมินผล

ให้มีคณะกรรมการติดตามประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลย่านดินแดง ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลย่านดินแดง | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลย่านดินแดง | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการ จัดวางระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล
เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของ
บุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

เทศบาลตำบลย่านดินแดง จะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลย่านดินแดง เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา ดังนี้

๘.๑ กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาจนถึงนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๘.๒ ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน ทุกระยะ ๓ เดือน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา

๘.๓ การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน-หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผลหลังจากการได้รับการพัฒนา หรือ การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการพัฒนา หรือ การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการ เช่น ในกรณีที่เทศบาลส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัดทำขึ้น

๘.๔ นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรวิธีการพัฒนา ความเหมาะสมและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานต่อไป

๘.๕ ผลการตรวจประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการของเทศบาลประจำปี โดย LPA ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)
เทศบาลตำบลย่านดินแดง อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๑. หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

ที่	โครงการ/ หลักสูตรการ พัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการและ งบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตาม และ ประเมินผล	หมายเหตุ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๑	โครงการ ปฐมนิเทศ บุคลากรใหม่	เพื่อให้รู้ระเบียบแบบ แผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติ ราชการ บทบาท และ หน้าที่ต่างๆ	พนักงานเทศบาล หรือพนักงานจ้าง ที่บรรจุแต่งตั้ง ใหม่ทุกคน ได้รับ การปฐมนิเทศ สอนงาน ให้ทำ บริการ ก่อน ปฏิบัติงาน	-การ ปฐมนิเทศ -การสอนงาน -การให้ คำปรึกษา	/	/	/	ผู้ผ่านปฐมนิเทศมี ความรู้ ความ เข้าใจ ในระเบียบ แบบแผนของทาง ราชการหลักการ และวิธีการปฏิบัติ ราชการ บทบาท และหน้าที่ต่างๆ	-ทต.ย่านดิน แดง -สถาบัน พัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น	-แบบ ติดตามและ ประเมินผล -รายงานผล ต่อ ผู้บังคับบัญชา	

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบหรือส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน

ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการและ งบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตามและ ประเมินผล	หมายเหตุ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๒	หลักสูตรพัฒนา ศักยภาพและเพิ่ม ประสิทธิภาพฝ่าย บริหาร	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความ เข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่ ดีต่อการปฏิบัติงานที่ ราชการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	- นายกเทศมนตรี - รองนายก - เลขานุการ นายกเทศมนตรี อย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร/โครงการ/ กิจกรรม	- การฝึกอบรม - การประชุมเชิง ปฏิบัติการ - การสัมมนา - การศึกษาหรือ ดูงาน	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	ผู้เข้าร่วมฯ มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทัศนคติที่ดีและ สามารถปฏิบัติงานที่ ราชการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	- ทต.ย่านดิน แดง - หน่วยงาน ภายนอก	- แบบติดตาม และประเมินผล - รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา	ตามความ จำเป็นและ เหมาะสมทั้งนี้ ให้คำนึงถึง สถานะทางการ คลังและ งบประมาณ
๓	หลักสูตรพัฒนา ศักยภาพและเพิ่ม ประสิทธิภาพฝ่าย สภาเทศบาลตำบล ย่านดินแดง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความ เข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่ ดีต่อการปฏิบัติงานที่ ราชการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	สมาชิกสภาเทศบาล อย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร	- การฝึกอบรม - การประชุมเชิง ปฏิบัติการ - การสัมมนา - การศึกษาหรือ ดูงาน	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	ผู้เข้าร่วมฯ มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทัศนคติที่ดีและ สามารถปฏิบัติงานที่ ราชการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	- ทต.ย่านดิน แดง - หน่วยงาน ภายนอก	- แบบติดตาม และประเมินผล - รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา	ตามความ จำเป็นและ เหมาะสมทั้งนี้ ให้คำนึงถึง สถานะ ทางการคลัง และ งบประมาณ

ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการและ งบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตามและ ประเมินผล	หมายเหตุ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๔	หลักสูตรพัฒนา ศักยภาพและเพิ่ม ประสิทธิภาพ พนักงานงานจ้าง และพนักงานจ้าง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความ เข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่ ดีต่อการปฏิบัติงานที่ ราชการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง อย่างน้อยคนละ ๑ กิจกรรม/โครงการ/ หลักสูตร	-การฝึกอบรม -การประชุมเชิง ปฏิบัติการ -การสัมมนา -การศึกษาหรือ ดูงาน	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	ผู้เข้าร่วม มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทัศนคติที่ดีและ สามารถปฏิบัติงานที่ ราชการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	-ทต.ย่านดิน แดง -หน่วยงาน ภายนอก	-แบบติดตาม และประเมินผล -รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา -การสังเกต พฤติกรรม -ผลการประเมิน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล การปฏิบัติ ราชการ	ตามความ จำเป็นและ เหมาะสมทั้งนี้ ให้คำนึงถึง สถานะ ทางการคลัง และ งบประมาณ
๕	หลักสูตรพัฒนา ศักยภาพและ ประสิทธิภาพด้าน ความรู้เกี่ยวกับ คอมพิวเตอร์	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความ เข้าใจ ทักษะ เกี่ยวกับ คอมพิวเตอร์ อันทำให้การ ปฏิบัติงานที่ราชการได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	-ผู้บริหาร -สมาชิกสภา -พนักงานเทศบาล -พนักงานจ้าง	-การฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	ผู้เข้าร่วม มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ อันทำให้การปฏิบัติ หน้าที่ราชการได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	-ทต.ย่านดิน แดง -หน่วยงาน ภายนอก	-แบบติดตาม และประเมินผล -รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา -การสังเกต พฤติกรรม การปฏิบัติ ราชการ	ตามความ จำเป็นและ เหมาะสมทั้งนี้ ให้คำนึงถึง สถานะ ทางการคลัง และ งบประมาณ

ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการและ งบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตามและ ประเมินผล	หมายเหตุ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๖	โครงการสนับสนุน ทุนการศึกษาให้ ศึกษาต่อในระดับ ปริญญาตรี และ ปริญญาโท	เพื่อยกระดับความรู้ของ บุคลากรให้สูงขึ้น	-ผู้บริหาร -สมาชิกสภาฯ -พนักงานเทศบาล -พนักงานจ้าง อย่างน้อยปีละ ๒ คน	การศึกษาดูตาม หลักสูตรของ สถาบันการ ศึกษา	-	-	-	ผู้เข้าร่วมฯ มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทัศนคติที่ดีและ สามารถปฏิบัติงานที่ ราชการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	-สถาบันการ ศึกษา	แบบติดตามและ ประเมินผล -รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา -การสังเกต พฤติกรรม การปฏิบัติ -ผลการประเมิน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล การปฏิบัติ ราชการ	รอรอบเทียบ รองรับจาก กรมส่งเสริม การปกครอง ส่วนท้องถิ่น
๗	โครงการประชุม ประจำเดือน ผู้บริหารพบ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	-เพื่อซักซ้อมแนวทางการ ปฏิบัติราชการ -เพื่อรายงานผลการ ดำเนินงานในรอบเดือนที่ ผ่านมา -เพื่อถ่ายทอดความรู้ที่ได้ จากการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา เป็นต้น	-ผู้บริหาร -พนักงานเทศบาล -พนักงานจ้าง อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง	-การประชุม -การถ่ายทอด วิชาความรู้	-	-	-	ผู้เข้าร่วมฯ ประชุมได้ ทราบแนวทางการ ปฏิบัติราชการรายงาน ผลการดำเนินงานใน รอบเดือนที่ผ่านมา และได้รับความรู้ เพิ่มเติมจากการ ถ่ายทอดความรู้	-ทต.ยานดิน แดง	-รายงานการ ประชุม	

ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการและ งบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตามและ ประเมินผล	หมายเหตุ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๙	การพัฒนาและ เสริมสร้างคุณสมบัติ ส่วนตัว เช่น การ ช่วยเหลือสังคม ที่ดี มนุษย์สัมพันธ์ การทำงาน การ สื่อสาร และสื่อ ความหมาย การ เสริมสร้างสุขภาพ อนามัย เป็นต้น	เพื่อพัฒนาและเสริมสร้าง คุณสมบัติส่วนตัว เช่น การ ช่วยเหลือสังคมที่ ดี มนุษย์สัมพันธ์ การทำงาน การสื่อสาร และสื่อ ความหมาย การเสริมสร้าง สุขภาพอนามัย เป็นต้น ให้ สามารถปฏิบัติงานร่วมกับ บุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ	-ผู้บริหาร -สมาชิกเทศบาล -พนักงานเทศบาล -พนักงานจ้าง อย่างน้อยคนละ ๑ กิจกรรม/โครงการ/ หลักสูตร	-การฝึกอบรม -การประชุมเชิง ปฏิบัติการ -การสัมมนา	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	ผู้เข้าร่วมฯ มี คุณสมบัติส่วนตัวที่ดี ขึ้น สามารถ ปฏิบัติงานร่วมกับ บุคคลอื่นได้อย่าง ราบรื่นและมี ประสิทธิภาพ	-ทต.ย่านดิน แดง -หน่วยงาน ภายนอก	-แบบติดตาม และประเมินผล -รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา -การสังเกต พฤติกรรมการ การปฏิบัติ	ตามความ จำเป็นและ เหมาะสมทั้งนี้ ให้คำนึงถึง สถานะ ทางการคลัง และ งบประมาณ

ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการและ งบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตามและ ประเมินผล	หมายเหตุ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๔	โครงการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร ของ ทต.ย่านดินแดง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ พัฒนา ทักษะ ความสามารถ ประสิทธิภาพ และ ประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงาน นำความรู้และ ประสบการณ์ที่ได้จากการ เรียนรู้ท้องถิ่น มาปรับใช้ ให้เกิดประโยชน์แก่ท้องถิ่น ตนเอง สามารถพัฒนา ตนเอง พัฒนาชุมชน พัฒนาทัศนคติที่ดี ปู่ก่่ง จิตสำนึกทั้งองค์กร ต่อ ผู้อื่น ต่อตนเอง และ สาธารณะ เพื่อมุ่งปฏิบัติ หน้าที่ราชการเพื่อ ประโยชน์สุขของประชาชน เป็นสำคัญ เสียสละ ประโยชน์ส่วนตัวเพื่อ ประโยชน์ส่วนรวม	-ผู้บริหาร -สมาชิกเทศบาล -พนักงานเทศบาล -พนักงานจ้าง ปีละ ๑ ครั้ง	-การฝึกอบรม -การสัมมนา	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	ผู้เข้าร่วม มีความรู้ ความสามารถ นำ ความรู้และ ประสบการณ์ที่ได้จาก การเรียนรู้ท้องถิ่นอื่น มาปรับใช้ให้เกิด ประโยชน์แก่ท้องถิ่น ตนเอง พัฒนา ทัศนคติที่ดี ปู่ก่่ง จิตสำนึกทั้งองค์กร ต่อผู้อื่น ต่อตนเอง และสาธารณะ เพื่อมุ่ง ปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อประโยชน์สุขของ ประชาชนเป็นสำคัญ เสียสละประโยชน์ ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ ส่วนรวม	-ทต.ย่านดิน แดง -หน่วยงาน ภายนอก	-แบบติดตาม และประเมินผล -รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา -การสังเกต พฤติกรรม การปฏิบัติ	ตามความ จำเป็นและ เหมาะสม ให้คำนึงถึง สถานะ ทางการคลัง และ งบประมาณ

ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการและ งบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตามและ ประเมินผล	หมายเหตุ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
	การสำรวจความพึง พอใจและแรงจูงใจ บุคลากร	เพื่อให้หน่วยงานรับทราบ ปัญหาและความต้องการใน เบื้องต้น ของบุคลากร	-พนักงานเทศบาล -พนักงานจ้าง ปีละ ๑ ครั้ง	-การตอบ แบบสอบถาม				หน่วยงานสามารถ แก้ปัญหาความ ต้องการได้ และ พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างได้รับการ ตอบสนอง และมี ขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน	-ทต.ย่านดิน แดง	-การสังเกต พฤติกรรมการ การปฏิบัติ	

๓. หลักสูตรการพัฒนาความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการและงบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ	การติดตามและประเมินผล	หมายเหตุ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๑๐	โครงการพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพตามหลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างที่ยังไม่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรด้านความรู้และทักษะเฉพาะตำแหน่ง อย่างน้อยคนละ ๑ กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	-การฝึกอบรม -การประชุมเชิงปฏิบัติการ -การสัมมนา -การศึกษาหรือดูงาน	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	ผู้เข้าร่วม มีความเข้าใจ ทักษะ พัฒนาที่ดีขึ้น และสามารถปฏิบัติงานราชการด้านการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น, กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, หน่วยงานอื่นๆ	-แบบติดตามและประเมินผล -รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา -การสังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติงาน	ตามความจำเป็นและเหมาะสมให้คำนึงถึงสถานะทางการคลังและงบประมาณ
	โครงการซ่อมแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่มีความพร้อมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอยู่เสมอ	-พนักงานงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	-การฝึกอบรม				เจ้าหน้าที่มีความพร้อมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอยู่เสมอ	-ทต.ย่านดินแดง -หน่วยงานอื่นๆ	-แบบติดตามและประเมินผล -รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา -การสังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติงาน	

๔. หลักสูตรด้านการบริหาร

ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการและ งบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตามและ ประเมินผล	หมายเหตุ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๑๑	โครงการพัฒนา ศักยภาพและเพิ่ม ประสิทธิภาพด้าน การบริหารของฝ่าย บริหาร	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความ เข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่ ดีต่อการปฏิบัติงานที่ ราชการด้านการบริหาร จัดการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	- นายเกษมณตรี - รองนายก - เลขานุการ นายกเทศมนตรี อย่างน้อยคนละ ๑ กิจกรรม/โครงการ/ หลักสูตร	- การฝึกอบรม - การประชุมเชิง ปฏิบัติการ - การสัมมนา - การศึกษาหรือ ดูงาน	๒๕๓,๐๐๐	๒๕๓,๐๐๐	๒๕๓,๐๐๐	ผู้เข้าร่วมฯ มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทัศนคติที่ดีและ สามารถปฏิบัติงานที่ ราชการด้านการ บริหารจัดการได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	สถาบันพัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น, กรม ส่งเสริมการ ปกครองส่วน ท้องถิ่น, หน่วยงาน อื่นๆ	-แบบติดตาม และประเมินผล -รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา -การสังเกต พฤติกรรม การปฏิบัติ	ตามความ จำเป็นและ เหมาะสมทั้งนี้ ให้คำนึงถึง สถานะ ทางการคลัง และ งบประมาณ
๑๒	โครงการพัฒนา ศักยภาพและเพิ่ม ประสิทธิภาพด้าน การบริหารของฝ่าย สภาเทศบาลตำบล ย่านดินแดง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความ เข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่ ดีต่อการปฏิบัติงานที่ ราชการด้านการบริหาร จัดการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	- ประธานสภา - รองประธานสภา - เลขานุการสภา อย่างน้อยคนละ ๑ กิจกรรม/โครงการ/ หลักสูตร	- การฝึกอบรม - การประชุมเชิง ปฏิบัติการ - การสัมมนา - การศึกษาหรือ ดูงาน	๒๕๓,๐๐๐	๒๕๓,๐๐๐	๒๕๓,๐๐๐	ผู้เข้าร่วมฯ มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทัศนคติที่ดีและ สามารถปฏิบัติงานที่ ราชการด้านการ บริหารจัดการได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	สถาบันพัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น, กรม ส่งเสริมการ ปกครองส่วน ท้องถิ่น, หน่วยงาน อื่นๆ	-แบบติดตาม และประเมินผล -รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา -การสังเกต พฤติกรรม การปฏิบัติ	ตามความ จำเป็นและ เหมาะสมทั้งนี้ ให้คำนึงถึง สถานะ ทางการคลัง และ งบประมาณ

ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการและ งบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตามและ ประเมินผล	หมายเหตุ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๑๓	โครงการพัฒนา ศักยภาพและเพิ่ม ประสิทธิภาพด้าน การบริหารของ พนักงานเทศบาล สายงานผู้บริหาร	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความ เข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่ ต่อการปฏิบัติงานที่ ราชการด้านการบริหาร จัดการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าส่วนกอง - หัวหน้าส่วนทุกกอง อย่างน้อยคนละ ๑ กิจกรรม/โครงการ/ หลักสูตร	- การฝึกอบรม - การประชุมเชิง ปฏิบัติการ - การสัมมนา - การศึกษาหรือ ดูงาน	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	ผู้เข้าร่วมฯ มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทัศนคติที่ดีและ สามารถปฏิบัติงานที่ ราชการด้านการ บริหารจัดการได้อย่าง มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิภาพ	สถาบันพัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น, กรม ส่งเสริมการ ปกครองส่วน ท้องถิ่น, หน่วยงาน อื่นๆ	-แบบติดตาม และประเมินผล -รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา -การสังเกต พฤติกรรม การปฏิบัติ -ผลการประเมิน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล การปฏิบัติ ราชการ	ตามความ จำเป็นและ เหมาะสม ให้คำนึงถึง สถานะ ทางการคลัง และ งบประมาณ

๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการและ งบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตามและ ประเมินผล	หมายเหตุ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๑๔	โครงการพัฒนา คุณธรรมและ จริยธรรม	เพื่อพัฒนาความรู้และ ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม และจริยธรรม	- ผู้บริหาร - สมาชิกสภา - พนักงานเทศบาล - พนักงานจ้าง ปีละ ๑ ครั้ง	- การฝึกอบรม - การประชุมเชิง ปฏิบัติการ - การสัมมนา - การศึกษาหรือ ดูงาน	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	ผู้เข้าร่วมฯ มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทัศนคติที่ดีและ สามารถปฏิบัติงานที่ ราชการด้านการ บริหารจัดการได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	- ทต.ย่านดิน แดง	- แบบติดตาม และประเมินผล - รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา - การสังเกต พฤติกรรมการ การปฏิบัติงาน	ตามความ จำเป็นและ เหมาะสมทั้งนี้ ให้คำนึงถึง สถานะ ทางการคลัง และ งบประมาณ
	โครงการพนักงาน ดีเด่น	เพื่อให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม มีความตั้งใจใน การปฏิบัติงานและเป็น แบบอย่างที่ดี	- พนักงานเทศบาล - พนักงานจ้าง ปีละ ๑ ครั้ง	- การคัดเลือก				พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างมี คุณธรรมจริยธรรม มี ความตั้งใจในการ ปฏิบัติงานและเป็น แบบอย่างที่ดี	- ทต.ย่านดิน แดง	- การสังเกต พฤติกรรมการ การปฏิบัติงาน	

๒. หลักสูตรด้านดิจิทัล

ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการและ งบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตามและ ประเมินผล	หมายเหตุ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๕	หลักสูตรพัฒนา ศักยภาพและ ประสิทธิภาพด้าน ความรู้เกี่ยวกับ ระบบฐานข้อมูล สารสนเทศ	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความ เข้าใจ ทักษะ เกี่ยวกับระบบ ฐานข้อมูลสารสนเทศ อันทำ ให้การบริหารจัดการและ การให้บริการสาธารณะ มี ความถูกต้อง รวดเร็ว และ เป็นธรรม	-เจ้าหน้าที่ที่ เกี่ยวข้องกับระบบ ฐานข้อมูล สารสนเทศ อย่างน้อยคนละ ๑ กิจกรรม/โครงการ/ หลักสูตร	-การฝึกอบรม -การประชุมเชิง ปฏิบัติการ -การสัมมนา -การศึกษาดูงาน	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	ผู้เข้าร่วมฯ มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ เกี่ยวกับระบบ ฐานข้อมูลสารสนเทศ อันทำให้การบริหาร จัดการและการ ให้บริการสาธารณะ มีความถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นธรรม	-ทต.ย่านดิน แดง -หน่วยงาน ภายนอก	-แบบติดตาม และประเมินผล -รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา -การสังเกต พฤติกรรม การปฏิบัติ	ตามความ จำเป็นและ เหมาะสม ให้คำนึงถึง สถานะ ทางการคลัง และ งบประมาณ



คำสั่งเทศบาลตำบลย่านดินแดง

ที่ ๓๕๑ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) ข้อ ๓๐๐ จึง แต่งตั้งบุคคลเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล (ระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ดังต่อไปนี้

- | | |
|--|-------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลย่านดินแดง | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลย่านดินแดง | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑) วางกรอบการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ ก.ท.กำหนด

๒) จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล (ระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด

ทั้งนี้ ตั้งแต่ วันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายไจเพชร มณีนวล)

นายกเทศมนตรีตำบลย่านดินแดง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ เทศบาลตำบลย่านดินแดง สำนักงานปลัด ฝ่ายอำนวยการ งานการเจ้าหน้าที่

โทร ๐๗๗-๓๖๙-๔๕๗

ที่ สฎ ๕๓๙๐๑.๒/๕๙๖

วันที่ ๒๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนางานเทศบาล

ตามที่ได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนางานเทศบาล ตามคำสั่งเทศบาลตำบลย่านดินแดง ที่ ๓๕๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนการพัฒนางานเทศบาลตำบลย่านดินแดง เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ และเสร็จเรียบร้อยบรรลุตามวัตถุประสงค์ จึงเชิญท่านร่วมประชุมเพื่อพิจารณาวางกรอบในการจัดทำแผนการพัฒนางานเทศบาล (ระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ในวันพุธ ที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลย่านดินแดง

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และเข้าร่วมพิจารณาโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายไจเพชร มณีนวล)

นายกเทศมนตรีตำบลย่านดินแดง

ททอ.

ทกบ.

ททว.

ททว.

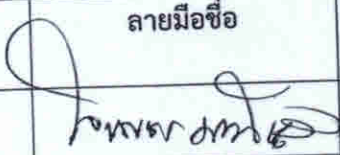
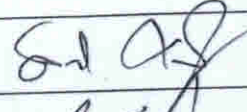
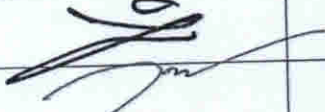
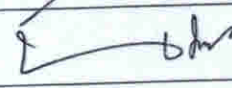
ททว.

รายชื่อผู้มาประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ครั้งที่ ๑/๒๕๕๓

เมื่อวันที่ ๒๖ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลย่านดินแดง

ผู้มาประชุม				
ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายใจเพชร มณีนวล	ประธานกรรมการ		
๒	นายทศพร จารุพันธุ์เศรษฐ์	คณะกรรมการ	-	ไม่มาประชุม
๓	นายสมเกียรติ คชนทองสุวรรณ	คณะกรรมการ		
๔	นางสาวหนอมสิน เรืองเพชร	คณะกรรมการ		
๕	นายจิรศักดิ์ รอดสัน	กรรมการ		
๖	นางวาสนา สุขเยี่ยม	กรรมการและเลขานุการ		
๗	นางสาวนัตยา อภิกค์ดีมนตรี	ผู้ช่วยเลขานุการ		

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลย่านดินแดง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เมื่อวันที่ ๒๖ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลย่านดินแดง

* * * * *

ผู้มาประชุม

๑. นายใจเพชร มณีนวล
๒. นายสมเกียรติ คชนทองสุวรรณ
๓. นางสาวนอมสิน เรืองเพชร
๔. นายจิรศักดิ์ รอดสัน

นายกเทศมนตรี
ผู้อำนวยการกองช่าง
ผู้อำนวยการกองคลัง
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข รักษาการแทน
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กรรมการ

๕. นางวาสนา สุขเยี่ยม

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ รักษาการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการ/เลขานุการ

๖. นางสาวนิตยา อภิศักดิ์มนตรี

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

นายทศพร จารุพันธุ์เศรษฐ์

ปลัดเทศบาลตำบลย่านดินแดง

ไปราชการ

ผู้เข้าร่วมประชุม

-ไม่มี-

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

เนื่องจากแผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี เดิม (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ใกล้ครบรอบระยะเวลาที่ได้จัดทำไว้ โดยจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ และเทศบาลตำบลย่านดินแดง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานีได้พิจารณาเห็นชอบ ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่ได้กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามวรรคหนึ่ง ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (กทจ.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล ดังนั้น ในวันที่จึงได้เชิญทุกท่านซึ่งเป็น

ที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๒

ระเบียบวาระที่ ๓
ประธานกรรมการ
(นายใจเพชร มณีนวล)

เลขานุการ
(นางวาสนา สุขเยี่ยม)

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลย่านดินแดง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามคำสั่งเทศบาลตำบล
ย่านดินแดง ที่ ๓๕๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓
ทราบ

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

-เนื่องจากการประชุมครั้งแรกจึงไม่มีการรับรองรายงานการประชุม

เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

ผมขอให้เลขานุการชี้แจงรายละเอียดการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
เทศบาลตำบลย่านดินแดง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง
หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล หมวด
๑๔ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ
๒๙๙ ได้กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อ
เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้
ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำ
แผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตามวรรคหนึ่ง ต้องกำหนดตามกรอบของ
แผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงาน
เทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงาน
เทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงาน
เทศบาลนั้น เทศบาลตำบลย่านดินแดง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อเสนอให้คณะกรรมการพนักงาน
เทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานีได้พิจารณาให้ความเห็นชอบในการประชุม
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ ในเดือนกันยายน ๒๕๖๓ และตามประกาศ
คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และ
เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล หมวด
๑๔ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ
๒๙๙ - ๓๐๗ ดังนี้

ข้อ ๒๙๙ ให้เทศบาล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูน
ความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติ
หน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการ
พัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนา
พนักงานเทศบาลที่ ก.ท. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนา
พนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลังของ
พนักงานเทศบาลนั้น

ข้อ ๓๐๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย

- | | |
|---|--------------------------|
| (๑) นายกเทศมนตรี | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น | เป็นกรรมการ |
| (๔) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย | เป็นกรรมการ และเลขานุการ |

ข้อ ๓๐๑ แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

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

ข้อ ๓๐๒ หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนการพัฒนา เป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานเทศบาล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานเทศบาลตำแหน่งต่างๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังของเทศบาล ตลอดจนความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๓๐๓ เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้มีความชัดเจน และครอบคลุมพนักงานเทศบาลทุกคน และตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลทุกตำแหน่ง โดยกำหนดให้พนักงานเทศบาลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปีของแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล

ข้อ ๓๐๔ หลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

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

ซึ่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ได้กำหนดให้พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยให้ อบท.ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงำน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่องเครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ

ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

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

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษา หรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

ข้อ ๓๐๖ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาเทศบาลต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลอย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๓๐๗ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาเทศบาลต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา และตามร่างแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลย่านดินแดง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะประกอบด้วย

๑. คำนำ

๒. สารบัญ

๓. บทที่ ๑ บทนำ

- หลักการและเหตุผล
- วัตถุประสงค์
- เป้าหมายการพัฒนา
- ขั้นตอนการดำเนินงาน
- หลักสูตรและวิธีการพัฒนา
- ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร
- งบประมาณ
- การติดตามและประเมินผล

๔. บทที่ ๒ แนวทางการพัฒนากุศลกร

- บัญชีรายละเอียดวิธีการพัฒนา

ประธานกรรมการ
(นายใจเพชร มณีนวล)

เลิกประชุมเวลา ๑๔.๓๐ น.

จะมีใครเสนอเรื่องอื่นอีกหรือไม่ หากไม่มี ผมขอขอบคุณ และขอปิดประชุม

(ลงชื่อ)

(นางวาสนา สุขเยี่ยม)
กรรมการและเลขานุการ

ผู้จัดรายการประชุม

(ลงชื่อ)

(นายใจเพชร มณีนวล)
ประธานกรรมการ

ผู้ตรวจรายการประชุม

