

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



เทศบาลตำบลทุ่งหลวง  
อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

# นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลทุ่งหลวง อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

## ๑. หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผน ของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดย เทศบาลจะต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท. จังหวัด) กำหนด เช่น พัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรม ทางไกลหรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็น ในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการ พนักงานเทศบาลกำหนดเป็นหลักสูตรหลักและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการ พัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) คณะกรรมการพนักงาน เทศบาล (ก.ท.จังหวัด) ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัดหรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงาน เทศบาลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการใน ตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของ แผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนด เป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อให้ สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลทุ่งหลวง อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี จึงได้จัดทำแผนการ บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา บุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งหลวง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารอีกทั้งยังเป็นการ เพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี สร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลทุ่งหลวง ใน การปฏิบัติราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## ๒. การกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และจุดมุ่งหมายการพัฒนาบุคลากร

### วิสัยทัศน์การบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการพิจารณาผลการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร บุคลากรและ โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร จึงได้กำหนดเป็นวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลทุ่งหลวง ดังนี้

“ภายในระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) บุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งหลวง จะมีสมรรถนะ สูงภายใต้การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล”

### ภารกิจ

๑. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้เกิดธรรมาภิบาล
๒. พัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรอบรู้อย่างเท่าทัน
๓. พัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพ
๔. พัฒนาการสื่อสารให้หน่วยงานพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากภายนอก
๕. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนา การบริหารจัดการและการมีจิตสาธารณะ
๖. พัฒนาบุคลากรโดยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานจุดมุ่งหมาย

เพื่อบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรักองค์กร มุ่งมั่นพัฒนาตนเองและงานอย่างมีคุณภาพ โปร่งใส ตรวจสอบให้รวดเร็วตรงตามความต้องการ โดยคำนึงถึงภารกิจขององค์กรและความพึงพอใจของผู้รับบริหารเป็นสำคัญ

### ๓. การกำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร แนวทางการพัฒนา ได้แก่

- ส่งเสริมการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
- ส่งเสริมการศึกษาและเพิ่มพูนความรู้ในการทำงาน
- การถ่ายทอดเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ไปสู่ผู้บังคับบัญชาระดับรองลงมา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านจริยธรรมและคุณธรรม แนวทางการพัฒนา ได้แก่

- สร้างกระบวนการและการตัดสินใจด้านการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้
- สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงานผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างพนักงานกับผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน
- การส่งเสริมการจัดทำมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการภายในองค์กร
- การพัฒนาจิตสำนึกให้การเป็นข้าราชการที่ดี มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบงานในเทศบาลตำบลทุ่งหลวง

- จัดระบบการทำงานเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการให้บริการ
- จัดทำฐานข้อมูลอัตรากำลังพนักงาน
- การประเมินความคุ้มค่าของค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล
- การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการทำงาน การพัฒนาและการให้บริการประชาชน

### ๔. การวิเคราะห์ศักยภาพของเทศบาลตำบลทุ่งหลวง

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการนั้น ได้มีการนำข้อมูลในหลาย ๆ ด้านมาสรุปผลและวิเคราะห์เพื่อประกอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ ทั้งนี้ เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของบุคลากร และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลทุ่งหลวง ทั้งนี้ ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้ ๔ ทาง คือ

๑. การสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหาร
๒. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๓. การสรุปจากแบบสอบถามสำรวจความเห็นต่อการพัฒนากุศลการ
๔. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ SWOT ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากที่มา

ของข้อมูลดังกล่าว ได้ดังนี้

#### สรุปการสัมภาษณ์จากผู้บริหาร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย นายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามความคาดหวังในเรื่องการพัฒนากุศลการในความเห็นของผู้บริหารระดับสูง สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

๑. บุคลากรต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้ได้เต็มประสิทธิภาพ
๒. บุคลากรต้องมีความเชี่ยวชาญในสายงานของตนเอง และปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามกฎ

ระเบียบ

๓. การสร้างความแข็งแกร่งในการประสาน และบริหารภาคสังคม เพื่อให้บรรลุภารกิจหลัก
๔. การพัฒนาทักษะให้เป็น multi skill เพื่อปรับตัวกับนโยบายควบคุมกำลังคนภาครัฐ
๕. การเพิ่มทักษะการบริหารจัดการในงาน
๖. การเสริมสร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ โดยเฉพาะเรื่องการพัฒนา

ผู้ใต้บังคับบัญชา

#### สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล (HR SWOT)

จากภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลและการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของส่วนราชการต่าง ๆ ที่เทศบาลกำหนดขึ้น จะเห็นได้ว่าพนักงานเทศบาลและบุคลากรของเทศบาลจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในทางระเบียบกฎหมายตามอำนาจหน้าที่และเทคนิคทักษะที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน หากพนักงานเทศบาลและบุคลากรของเทศบาลไม่มีความรู้ความเข้าใจ ไม่มีคุณธรรม จริยธรรม และทักษะในการปฏิบัติงานก็ยากที่จะบริหารงาน และปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพแก่องค์กรและประชาชนผู้มารับบริการ ซึ่งเทศบาลตำบลทุ่งหลวง ได้วิเคราะห์ในส่วนของพนักงานเทศบาลตำแหน่งหน้าที่และภารกิจขององค์กร ดังนี้

#### ๑. การวิเคราะห์ตัวบุคคล (พนักงานเทศบาล/พนักงานครู/พนักงานจ้าง/ลูกจ้าง)

##### จุดแข็ง

- บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่และภูมิลำเนาใกล้เคียงกับเทศบาล
- มีระดับความรู้ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป
- มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
- มีประสบการณ์ในการทำงานก่อนมาบรรจุเป็นพนักงานเทศบาล
- มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการปฏิบัติงาน

##### จุดอ่อน

- บุคลากรบางส่วนยังมีระดับความรู้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ
- ไม่กล้าตัดสินใจนำเสนอความคิดและแนวทางในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ
- บุคลากรส่วนใหญ่มีเงินเดือน / ค่าจ้างน้อยมีรายได้ไม่เพียงพอ
- ขาดความรู้ในเรื่องการเมือง เศรษฐกิจและสังคม

##### โอกาส

- พนักงานเทศบาลทุกประเภท เปิดใจยอมรับในการพัฒนา และการเปลี่ยนแปลง

##### อุปสรรค

- บุคลากรมีภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัตินอกเหนือจากหน้าที่ / ภารกิจหลัก

#### ๒. การวิเคราะห์บุคลากรตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

##### จุดแข็ง

- บุคลากรส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ
- บุคลากรบางส่วนมีความรู้ในการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่าที่

กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

##### จุดอ่อน

- การบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งต่าง ๆ ยังไม่ครบตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- บุคลากรได้รับมอบหมายงานมากกว่างานในหน้าที่ตามที่กำหนดในมาตรฐานกำหนด

ตำแหน่ง ทำให้บางครั้งไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทัน

### โอกาส

- เนื่องจากบุคลากรแต่ละตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่มากกว่าหนึ่งตำแหน่ง จึงเป็นโอกาสในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มเติม

### อุปสรรค

- เนื่องจากต้องปฏิบัติหน้าที่หลายตำแหน่ง การที่จะเข้ารับการอบรมจึงเกิดปัญหาเนื่องจากไม่มีผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนได้

### ๓. การวิเคราะห์ห้องค์กร (SWOT Analysis)

เทศบาล ได้รับการถ่ายโอนภารกิจต่าง ๆ จากส่วนราชการเป็นจำนวนมากซึ่งภารกิจดังกล่าว พนักงานเทศบาลจะต้องปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับ ซึ่งมีแนวทางการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องทั้งเรื่องระเบียบกฎหมาย เทคนิค และทักษะในการปฏิบัติงานซึ่งต้องมีการศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่อง แต่เทศบาลไม่สามารถบรรจุพนักงานให้รับผิดชอบหน้าที่ตามภารกิจได้ครบทุกตำแหน่ง เนื่องจากงบประมาณมีไม่เพียงพอ และภารกิจที่ถ่ายโอนมีระบบกฎหมายในการปฏิบัติงานเป็นจำนวนมาก ซึ่งพนักงานเทศบาลไม่สามารถศึกษาได้ทั้งหมด

จากหลักการและเหตุผลและการวิเคราะห์ดังกล่าวข้างต้น บุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งหลวง จึงต้องได้รับการพัฒนาความรู้ทั้งทางด้านทักษะ แนวทางการปฏิบัติงาน คุณธรรม และจริยธรรม ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารงานและปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลทุ่งหลวง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์แก่ประชาชนโดยทั่วกัน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ประกอบไปด้วย

- โครงสร้างข้าราชการ พนักงานจ้าง ลูกจ้าง จำแนกแต่ละช่วงอายุ
- อัตราการสูญเสียจำแนกตามช่วงอายุงานและสาเหตุ
- สัดส่วนข้าราชการ พนักงานจ้าง ชาย - หญิง
- ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต่องบประมาณประจำปี
- ข้อมูลงบในการพัฒนาบุคลากรต่องบบุคลากร
- ร้อยละของข้าราชการและพนักงานจ้างที่ได้รับการพัฒนา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลตามที่ได้กล่าวมา ผลการวิเคราะห์พบว่าในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า เทศบาลตำบลทุ่งหลวงจะประสบปัญหาในเรื่องอัตรากำลังคนที่จะหายในจากการโอน (ย้าย) ซึ่งกำลังคนดังกล่าวเป็นกำลังคนในระดับสายงานผู้ปฏิบัติ และการเกษียณอายุราชการของหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อในเรื่องการบริหารงานขององค์กร ความพร้อมของกำลังคนที่จะทดแทนกำลังคนที่หายไป นอกจากนี้ในเรื่องภาระค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและจำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาของข้าราชการและพนักงานจ้างยังต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานและการพัฒนาเทศบาลตำบลทุ่งหลวง จึงได้กำหนดแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งหลวง (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตามแนวนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือและแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มีความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรมในการเป็นข้าราชการที่ดี สามารถปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

**แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลทุ่งหลวง (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)**

วัตถุประสงค์	แผนงาน/โครงการ	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ
<p>๑. เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดีและวิธีการปฏิบัติงาน ตามลักษณะงานที่ได้รับผิดชอบ</p>	<p><b>การพัฒนาศักยภาพบุคลากร</b></p> <p>๑.๑ ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะ การฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตรดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ</li> <li>- การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ</li> <li>- ความรู้และทักษะเฉพาะของตำแหน่ง</li> <li>- ด้านการบริหาร</li> </ul> <p>๑.๒ สนับสนุนให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง สมาชิก สภาเทศบาล คณะผู้บริหาร และประชาชน ได้มีโอกาส ทัศนศึกษาตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสในการ พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน หรือการประกอบอาชีพ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับ หน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปฐมนิเทศ</li> <li>- ฝึกอบรม</li> <li>- ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา</li> <li>- การสอนงาน/ให้คำปรึกษา</li> </ul> <p>และอื่น ๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ศึกษาดูงาน</li> </ul>	<p>๒๕๖๗ - ๒๕๖๙</p>	<p>งบเทศบาล</p>
<p>๒. เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มี ประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กร ตลอดไป</p>	<p>๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษา ต่ออย่างเต็มที่ โดยการอนุญาตให้ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้ มีการเพิ่มพูนความรู้ในการทำงานตลอดเวลา</p> <p>๒.๒ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งเสริมและสนับสนุนให้ พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง สมาชิกสภาเทศบาล คณะ ผู้บริหาร ได้รับการศึกษาต่อใน ระดับปริญญาตรี ปริญญาโทและ หลักสูตรตามสายงาน ดำเนินการ เองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น</li> </ul>	<p>๒๕๖๗ - ๒๕๖๙</p>	<p>งบเทศบาล</p>

วัตถุประสงค์	แผนงาน/โครงการ	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ
<p>๓. เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม</p>	<p><b>การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม</b></p> <p>๓.๑ ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง สมาชิกสภาเทศบาล คณะผู้บริหาร มีคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม</p> <p>๓.๒ เผยแพร่มาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง</p> <p>๓.๓ การพัฒนาจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อสังคม ยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข วางตัวเป็นกลางทางการเมือง</p> <p>๓.๔ การส่งเสริมกิจกรรมและการใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงในชีวิตประจำวัน และการปฏิบัติราชการ</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปฐมนิเทศ/ฝึกอบรม</li> <li>- ตรวจสอบ/ประเมินผล หลักประกาศเผยแพร่</li> <li>- ฝึกอบรม/การมีส่วนร่วม</li> <li>- วางมาตรการจูงใจ/ฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน</li> </ul>	๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	งบเทศบาล
<p>๔. เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p><b>พัฒนาระบบงาน</b></p> <p>๔.๑ การลดเวลา ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว</p> <p>๔.๒ การจัดการสารสนเทศ</p> <p>๔.๓ ส่งเสริมให้มีกิจกรรม ๕ ส.</p> <p>๔.๔ การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปรับปรุงวิธีการและสถานที่ให้บริการประชาชน</li> <li>- ปรับปรุงระบบคอมพิวเตอร์/เว็บไซต์/อินเทอร์เน็ต/งานดาวเทียม/เสียงไร้สาย ฯลฯ</li> <li>- วางมาตรการจูงใจและลงโทษ</li> <li>- ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง</li> </ul>	๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	งบเทศบาล

## หลักสูตรการพัฒนา

พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลทุ่งหลวง แต่ละตำแหน่ง ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรข้าราชการส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่
๒. หลักสูตรด้านการบริหารประจำสายงานผู้บริหาร (สำหรับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร) ได้แก่
  - ๒.๑ หลักสูตรผู้บริหารท้องถิ่น (นายกฯ รองนายกฯ สมาชิกสภาท้องถิ่น)
  - ๒.๒ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น (ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง)
  - ๒.๓ หลักสูตรอำนวยการท้องถิ่น (ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง) หัวหน้าสำนัก/ผอ.กอง/หัวหน้าฝ่าย)
๓. หลักสูตรด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง ประจำสายงานผู้ปฏิบัติงานตามโครงสร้างอัตรากำลัง ๓ ปี (สำหรับข้าราชการ พนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานเหมือนข้าราชการ) ได้แก่

### สำนักปลัดเทศบาล

๑. หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป
๒. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล
๓. หลักสูตรนิติกร
๔. หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน
๕. หลักสูตรนักจัดการงานทะเบียนและบัตร
๖. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๗. หลักสูตรเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
๘. หลักสูตรเจ้าพนักงานทะเบียน
๙. หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๐. หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ
๑๑. หลักสูตรพนักงานดับเพลิง

### กองคลัง

๑. หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี
๒. หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๓. หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ
๔. หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ

### กองช่าง

๑. หลักสูตรวิศวกรโยธา
๒. หลักสูตรนายช่างโยธา
๓. หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า
๔. หลักสูตรเจ้าพนักงานประปา
๕. หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ

### กองการศึกษา

๑. หลักสูตรนักวิชาการศึกษา
๒. หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก
๓. หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ



### กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑. หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข
๒. หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ

### หน่วยตรวจสอบภายใน

๑. หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน
- ### หลักสูตรพื้นฐานในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ได้แก่

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
๒. พระราชบัญญัติเทศบาล
๓. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๔. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล
๕. พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิด
๖. พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ

### หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่

๑. พระราชบัญญัติภาษีป้าย
๒. พระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง
๓. พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร
๔. พระราชบัญญัติขุดดินถมดิน
๕. พระราชบัญญัติการสาธารณสุข
๖. พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้าง

### หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๑. การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการที่ดี
๒. การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

### ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑. สำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในองค์กร
๒. วิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และข้อมูลการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
๓. พิจารณาว่าบุคลากรขององค์กร หรือส่วนราชการภายใน จุดใดที่ต้องมีการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
๔. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ต่อคณะกรรมการ/คณะบุคคลที่ได้รับมอบหมาย โดยให้สอดคล้องกับกรอบอัตรากำลังของเทศบาล
๕. จัดส่งบุคลากรไปฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ตามที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา หรือ จัดโครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานนอกสถานที่
๖. ติดตามประเมินผลการฝึกอบรมก่อน/หลังของบุคลากรที่ได้รับอนุมัติให้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน
๗. จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี
๘. นำข้อมูลและข้อเสนอแนะมาเสนอคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/เนื้อหา	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตามและ ประเมินผล
๑	โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	เพื่อนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้/ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	-ฝึกอบรม -ศึกษาดูงาน	๕๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๖- ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	ผู้เข้าร่วมโครงการนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ทต.ทุ่งหลวง	ทดสอบตามแบบที่กำหนด/รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๒	โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	เพื่อพัฒนาและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาล	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	-ฝึกอบรม	๔๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๖- ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชน	ทต.ทุ่งหลวง	ทดสอบตามแบบที่กำหนด/รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๓	นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล	-ฝึกอบรม	๖๙,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๖- ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	บุคลากรมีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	ทดสอบตามแบบที่กำหนด/รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๔	นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล	-ฝึกอบรม	๑๐๕,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๖- ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	บุคลากรมีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	ทดสอบตามแบบที่กำหนด/รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๕	นักบริหารงานท้องถิ่นระดับสูง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล	-ฝึกอบรม	๑๐๕,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๖- ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	บุคลากรมีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	ทดสอบตามแบบที่กำหนด/รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา

ที่	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/เนื้อหา	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตามและ ประเมินผล
๖	นักบริหารงานทั่วไป	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล	-ฝึกอบรม	๓๔,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๖- ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	บุคลากรมีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	ทดสอบตามแบบที่กำหนด/รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๗	นิติกร	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล	-ฝึกอบรม	๓๔,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๖- ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	บุคลากรมีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	ทดสอบตามแบบที่กำหนด/รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๘	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล	-ฝึกอบรม	๓๔,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๖- ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	บุคลากรมีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	ทดสอบตามแบบที่กำหนด/รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๙	เจ้าพนักงานทะเบียน	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล	-ฝึกอบรม	๒๓,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๖- ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	บุคลากรมีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	ทดสอบตามแบบที่กำหนด/รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๑๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล	-ฝึกอบรม	๓๔,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๖- ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	บุคลากรมีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	ทดสอบตามแบบที่กำหนด/รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๑๑	นักพัฒนาชุมชน	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล	-ฝึกอบรม	๓๔,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๖- ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	บุคลากรมีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	ทดสอบตามแบบที่กำหนด/รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๑๒	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล	-ฝึกอบรม	๒๓,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๖- ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	บุคลากรมีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	ทดสอบตามแบบที่กำหนด/รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา

ที่	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/เนื้อหา	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตามและ ประเมินผล
๑๓	นักจัดการงานทั่วไป	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล	-ฝึกอบรม	๓๔,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๖- ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	บุคลากรมีความรู้และ ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	สถาบันพัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด/รายงานผล ต่อผู้บังคับบัญชา
๑๔	เจ้าพนักงานธุรการ	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล	-ฝึกอบรม	๒๓,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๖- ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	บุคลากรมีความรู้และ ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	สถาบันพัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด/รายงานผล ต่อผู้บังคับบัญชา
๑๕	นักทรัพยากรบุคคล	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล	-ฝึกอบรม	๓๔,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๖- ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	บุคลากรมีความรู้และ ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	สถาบันพัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด/รายงานผล ต่อผู้บังคับบัญชา
๑๖	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล	-ฝึกอบรม	๒๓,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๖- ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	บุคลากรมีความรู้และ ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	สถาบันพัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด/รายงานผล ต่อผู้บังคับบัญชา
๑๗	นักบริหารงานคลัง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล	-ฝึกอบรม	๓๔,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๖- ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	บุคลากรมีความรู้และ ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	สถาบันพัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด/รายงานผล ต่อผู้บังคับบัญชา
๑๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล	-ฝึกอบรม	๓๔,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๖- ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	บุคลากรมีความรู้และ ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	สถาบันพัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด/รายงานผล ต่อผู้บังคับบัญชา
๑๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล	-ฝึกอบรม	๒๓,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๖- ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	บุคลากรมีความรู้และ ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	สถาบันพัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด/รายงานผล ต่อผู้บังคับบัญชา

ที่	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/เนื้อหา	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตามและ ประเมินผล
๒๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล	-ฝึกอบรม	๒๓,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๖- ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	บุคลากรมีความรู้และ ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด/รายงานผล ต่อผู้บังคับบัญชา
๒๑	นักบริหารงานช่าง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล	-ฝึกอบรม	๓๔,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๖- ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	บุคลากรมีความรู้และ ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด/รายงานผล ต่อผู้บังคับบัญชา
๒๒	วิศวกรโยธา	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล	-ฝึกอบรม	๓๔,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๖- ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	บุคลากรมีความรู้และ ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด/รายงานผล ต่อผู้บังคับบัญชา
๒๓	นายช่างโยธา	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล	-ฝึกอบรม	๒๓,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๖- ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	บุคลากรมีความรู้และ ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด/รายงานผล ต่อผู้บังคับบัญชา
๒๔	นายช่างไฟฟ้า	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล	-ฝึกอบรม	๒๓,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๖- ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	บุคลากรมีความรู้และ ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด/รายงานผล ต่อผู้บังคับบัญชา
๒๕	เจ้าพนักงานประปา	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล	-ฝึกอบรม	๒๓,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๖- ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	บุคลากรมีความรู้และ ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด/รายงานผล ต่อผู้บังคับบัญชา
๒๖	นักบริหารงานการศึกษา	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล	-ฝึกอบรม	๓๔,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๖- ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	บุคลากรมีความรู้และ ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด/รายงานผล ต่อผู้บังคับบัญชา

ที่	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/เนื้อหา	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตามและ ประเมินผล
๒๗	นักวิชาการศึกษา	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล	-ฝึกอบรม	๓๔,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๖- ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	บุคลากรมีความรู้และ ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด/รายงานผล ต่อผู้บังคับบัญชา
๒๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล	-ฝึกอบรม	๓๔,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๖- ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	บุคลากรมีความรู้และ ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด/รายงานผล ต่อผู้บังคับบัญชา
๒๙	การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและ การประสานแผนพัฒนาท้องถิ่น	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง	-ฝึกอบรม	๗,๕๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๖- ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	บุคลากรมีความรู้และ ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น/ หน่วยงานอื่น	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด/รายงานผล ต่อผู้บังคับบัญชา
๓๐	ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ บริหารงานของ อปท.	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง	-ฝึกอบรม	๗,๕๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๖- ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	บุคลากรมีความรู้และ ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น/ หน่วยงานอื่น	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด/รายงานผล ต่อผู้บังคับบัญชา
๓๑	การเขียนแบบด้วยโปรแกรม AutoCAD เบื้องต้น และ โปรแกรมที่เกี่ยวข้องกับงานก่อสร้าง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง	-ฝึกอบรม	๗,๕๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๖- ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	บุคลากรมีความรู้และ ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น/ หน่วยงานอื่น	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด/รายงานผล ต่อผู้บังคับบัญชา
๓๒	การเขียนแบบด้วยโปรแกรม AutoCAD ขั้นสูง (Advance AutoCAD)	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล	-ฝึกอบรม	๑๒,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๖- ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	บุคลากรมีความรู้และ ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น/ หน่วยงานอื่น	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด/รายงานผล ต่อผู้บังคับบัญชา

ที่	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/เนื้อหา	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตามและ ประเมินผล
๓๓	วินัยเบื้องต้นสำหรับพนักงาน ส่วนท้องถิ่น (หลักสูตร ๒ วัน)	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล	-ฝึกอบรม	๗,๙๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๖- ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	บุคลากรมีความรู้และ ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	เครือข่ายวินัย จังหวัดราชบุรี/ กรมส่งเสริมฯ	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด/รายงานผล ต่อผู้บังคับบัญชา
๓๔	การดำเนินการทางวินัย พนักงานส่วนท้องถิ่น (หลักสูตร ๕ วัน)	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล	-ฝึกอบรม	๗,๙๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๖- ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	บุคลากรมีความรู้และ ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	เครือข่ายวินัย จังหวัดราชบุรี/ กรมส่งเสริมฯ	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด/รายงานผล ต่อผู้บังคับบัญชา
๓๕	คณะกรรมการสอบสวน (หลักสูตร ๗ วัน)	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล	-ฝึกอบรม	๗,๙๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๖- ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	บุคลากรมีความรู้และ ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	เครือข่ายวินัย จังหวัดราชบุรี/ กรมส่งเสริมฯ	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด/รายงานผล ต่อผู้บังคับบัญชา
๓๖	กฎหมายปกครองและวิธี พิจารณาคดีปกครอง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล	-ฝึกอบรม	๗,๙๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๖- ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	บุคลากรมีความรู้และ ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น/ หน่วยงานอื่น	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด/รายงานผล ต่อผู้บังคับบัญชา
๓๗	การจัดทำบัญชีในระบบ e-LASS	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง	-ฝึกอบรม	๗,๙๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๖- ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	บุคลากรมีความรู้และ ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น/ หน่วยงานอื่น	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด/รายงานผล ต่อผู้บังคับบัญชา
๓๘	การจัดทำสื่อการเรียนการสอน และการจัดทำหลักสูตร การศึกษา	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล พนักงานจ้าง	-ฝึกอบรม	๗,๙๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๖- ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	บุคลากรมีความรู้และ ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น/ หน่วยงานอื่น	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด/รายงานผล ต่อผู้บังคับบัญชา

ที่	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/เนื้อหา	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตามและ ประเมินผล
๓๙	การพัฒนาบุคลากรช่างตาม มาตรฐานวิชาชีพ วิศวกรรม (ระดับภาควิศวกรรมพิเศษ)	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง	-ฝึกอบรม	๗,๔๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๖- ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	บุคลากรมีความรู้และ ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น/ หน่วยงานอื่น	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด/รายงานผล ต่อผู้บังคับบัญชา
๔๐	ปฐมนิเทศข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง	-ฝึกอบรม	๒๓,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๖- ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	บุคลากรมีความรู้และ ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น/ หน่วยงานอื่น	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด/รายงานผล ต่อผู้บังคับบัญชา
๔๑	คอมพิวเตอร์เพื่อการใช้งาน ยุคใหม่	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง	-ฝึกอบรม	๗,๙๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๖- ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	บุคลากรมีความรู้และ ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น/ หน่วยงานอื่น	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด/รายงานผล ต่อผู้บังคับบัญชา
๔๒	เทคนิคการประชุมสภาและการ จัดทำเอกสารการประชุมสภา	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง	-ฝึกอบรม	๒๕,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๖- ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	บุคลากรมีความรู้และ ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น/ หน่วยงานอื่น	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด/รายงานผล ต่อผู้บังคับบัญชา



## การติดตามและประเมินผล

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนฯ ติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งหลวง ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลทุ่งหลวง	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
๘. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	เลขานุการ
๙. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

รายงานผลการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งหลวง ปัญหาและอุปสรรค ให้นายกเทศมนตรีทราบ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขและเพิ่มประสิทธิภาพในรอบต่อไป

## วิธีการประเมิน

เทศบาลตำบลทุ่งหลวง ได้กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล โดยกำหนดแบบ/วิธีการในการประเมินผลการพัฒนาไว้ดังนี้

๑. ระยะก่อนการดำเนินการ คือ ประเมินจากการใช้แบบสอบถามเพื่อวัดความรู้ความเข้าใจก่อนได้รับการพัฒนา หรือตามที่นายกเทศมนตรีเห็นสมควร

๒. ระยะหลังการดำเนินการ คือ ประเมินจากแบบสอบถาม เพื่อวัดความรู้ความเข้าใจที่ได้รับหลังจากการพัฒนา และแบบประเมินของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และนำมาเปรียบเทียบความแตกต่างก่อนและหลัง และความคุ้มค่าของงบประมาณในการพัฒนา

## มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

มีการมอบรางวัลให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้

๑. ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ อุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม

๑.๑ มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

๑.๒ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม

๒. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

## หมายเหตุ

แผนพัฒนาบุคลากร สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข หรือเพิ่มเติมให้เหมาะสมกับกฎหมาย ประกาศ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดราชบุรี ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนา มากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ