

(-ร่าง-)

แผนพัฒนาพนักงาานเทศบาล



ของเทศบาลตำบลหนองไผ่
อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



คำนำ

เทศบาลตำบลหนองไผ่ ตั้งอยู่ที่อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นหน่วยงานให้บริการประชาชน พัฒนาสร้างสรรค์ความเจริญให้เกิดแก่ชุมชนและท้องถิ่น ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีภารกิจสำคัญในการปฏิบัติงานเพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นและพัฒนาท้องถิ่น ดังนั้น การที่จะพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น จะต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก่อนเพราะคนถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า ซึ่งถ้ามีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากขึ้นเท่าใดก็จะทำให้องค์กรเจริญขึ้นเท่านั้น ดังนั้นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้การพัฒนาองค์กรในด้านต่างๆ เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นก็คือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกับการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานไปพร้อมๆ กัน

การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลหนองไผ่ ได้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง การสร้างกำลังคนในการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองไผ่ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง รู้ระเบียบแบบแผนทางราชการ มีความรู้ในขอบเขตภารกิจ อำนาจหน้าที่หลัก และวิธีการปฏิบัติราชการ บทบาท แนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นบุคลากรที่ดี ตลอดจนมีทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนา ในหลายมิติ อาทิ ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลหนองไผ่

คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลหนองไผ่ ได้ใช้กรอบแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าหากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ได้จัดทำขึ้นนี้ จะสามารถสร้างบุคลากรในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ มีทักษะ มีคุณภาพ มีคุณธรรมจริยธรรม พร้อมทั้งจะปฏิบัติหน้าที่ในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น และสนองนโยบายของทางราชการรวมทั้งแผนการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลหนองไผ่ต่อไป

เทศบาลตำบลหนองไผ่

อำเภอเมือง

จังหวัดอุดรธานี

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์/เป้าหมายการพัฒนา
๓. หลักสูตรการพัฒนา
๔. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
๕. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
๖. การติดตามและประเมินผล

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล
ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล
ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
- ประกาศกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม
- คณะทำงาน
- ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕
ส่วนที่ ๔ เรื่อง การพัฒนาพนักงานเทศบาล

แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

เทศบาลตำบลหนองไผ่ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) จังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ กำหนดให้เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อเรียนรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาล และแนวทางการปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานที่ดี โดยเทศบาลจะต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานีกำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาล เทศบาลที่ดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนดเป็นหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ ให้เทศบาลเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) เทศบาลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ร่วมกับเทศบาล หรือเทศบาลร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) จังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๒๙ ให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ ก.ท. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลนั้น

หลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลหนองไผ่ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองไผ่ เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไผ่ ในการปฏิบัติราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย

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

/แผนการ...

แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

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

เมื่อเทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามข้อ ๒๔๙ ดังกล่าวเสร็จเป็นที่เรียบร้อยแล้วเสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖
พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖
มาตรา ๑๑ ระบุดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลาในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้”

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างการมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการ ให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓ การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกันกับการวางแผนพัฒนาเทศบาลตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none">มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวก รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอมีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงในการปฏิบัติงานมีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	<ol style="list-style-type: none">การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการ และระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกันเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อยขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้อำนาจราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเททั้งกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงานทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก

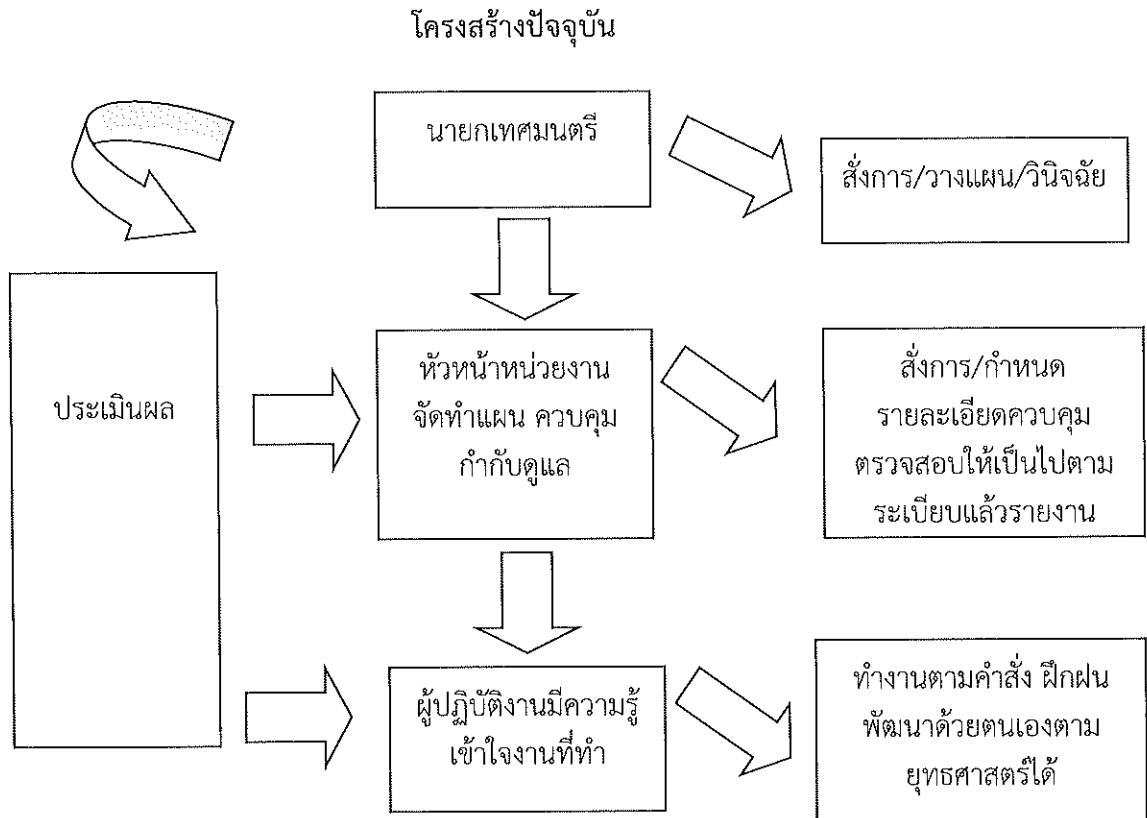
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม (Threats)
<ol style="list-style-type: none">ประชาชนร่วมมือพัฒนาเทศบาลตำบลหนองไผ่มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคนบุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดีบุคลากรมีการพัฒนาความรู้ในระดับปริญญาตรีปริญญาโทเพิ่มขึ้น	<ol style="list-style-type: none">ระเบียบ กฎหมาย ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานกระแสความนิยมของคนในท้องถิ่นมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนมีความก้าวหน้าในวงแคบบุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none">บุคลากรมีความรักถิ่น ไม่ต้องการย้ายที่อยู่การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็วมีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรีผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงาน สามารถตอบสนองนโยบายได้ดีมีระบบบริหารงานบุคคล	<ol style="list-style-type: none">ขาดความกระตือรือร้นมีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพพื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอ หรือไม่มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี

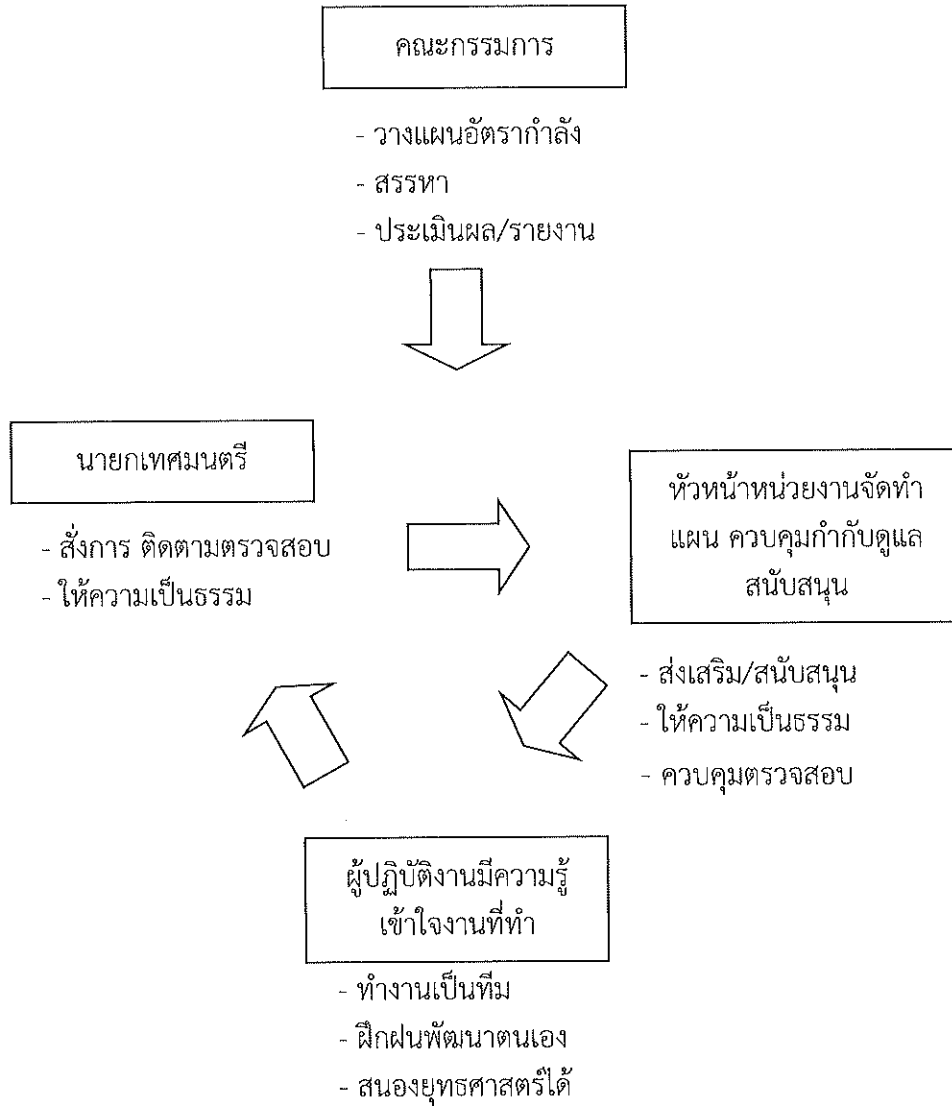
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม (Threats)
<ol style="list-style-type: none">นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขันกระทรวงมหาดไทยและกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	<ol style="list-style-type: none">มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้องขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของเทศบาลงบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากรและภารกิจ

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร



การพัฒนาบุคลากรในโครงใหม่ของเทศบาลตำบลหนองไผ่ จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง

โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลหนองไผ่ที่จะปรับปรุง จึงเป็นดังนี้



วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“ภายในปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองไผ่ จะมีความก้าวหน้ามั่นคง ในชีวิตมีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญในหน้าที่ มีอหยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชน ต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ”

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลหนองไผ่ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์/เป้าหมายการพัฒนา

วัตถุประสงค์การพัฒนา

๒.๑ เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหนองไผ่

๒.๒ เพื่อให้พัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคนให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ ยึดประโยชน์ส่วนรวม ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

๒.๓ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาของตน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรม จริยธรรมในการพัฒนาตนเองและพัฒนาการทำงาน อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการ เกิดประสิทธิภาพ

๒.๔ เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหนองไผ่รู้จักบทบาทหน้าที่ ของตนเองมากขึ้น

๒.๕ เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหนองไผ่ เมื่อมีการพัฒนาแล้วทำให้การทำงานเกิดความผิดพลาดน้อยลง

๒.๖ เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหนองไผ่ เมื่อได้รับการอบรมแล้วจะมีความรู้เพิ่มขึ้น มาเติมพลังและจุดประกายไฟในการทำงาน สามารถคิดวิเคราะห์ที่โครงการใหม่ๆ ได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหนองไผ่ เมื่อมีการศึกษาดูงาน ณ สถานที่ต่างๆ ในงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำความรู้นั้นมาปรับใช้กับองค์กรตนเองได้

๒.๘ เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหนองไผ่ เมื่อมีการไปอบรมทำให้เกิดการสร้างเครือข่าย กว้างขวาง มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานของเทศบาลตนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๒.๙ เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหนองไผ่ เมื่อไปอบรมมาแล้วสามารถนำความรู้มาสอนงานให้กับพนักงานและลูกจ้างในองค์กรต่อไป

๒.๑๐ เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหนองไผ่ เมื่อมีการพัฒนาในระดับสูงขึ้นไปสามารถส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับพนักงานได้ เพื่อมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

เป้าหมายการพัฒนา

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองไผ่ ประกอบด้วย

๑.๑ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานเทศบาล	จำนวน	๒๓	คน
๑.๒ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานครูเทศบาล	จำนวน	๖	คน
๑.๓ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง	จำนวน	๔๖	คน
(พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓๔ คน)			
(พนักงานจ้างทั่วไป ๑๒ คน)			

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองไผ่ทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ สามารถปฏิบัติงานเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างน้อยในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตร ตามที่ผู้บริหารเห็นสมควร โดยการกำหนดหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลา งบประมาณในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยให้สอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในสายงาน ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ดังนั้น เทศบาลตำบลหนองไผ่ จึงให้พนักงาน พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมตามหลักสูตรการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างน้อย ๑ หลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมของตำแหน่ง

มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ที่ดีเด่น ประจำปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไปดังนี้

- ๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติราชการ
- ๑.๒ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- ๑.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อเรียกร้องเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
- ๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม

๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ

๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่างๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในขั้นว่ากล่าวตักเตือน แล้วเสนอให้ปลัดเทศบาลและนายกเทศมนตรีทราบ

๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แก่ระดับสายงานการบังคับบัญชา ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ

- ๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นเกมพนันในสถานที่ราชการ
- ๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่
นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด
- ๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชน
หรือองค์กรเทศบาล
- ๒.๔ การมีคู่สาว
- ๒.๕ การทะเลาะวิวาทกันเอง

๓. หลักสูตรการพัฒนา

เทศบาลตำบลหนองไผ่ ได้กำหนดหลักสูตรในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรในสังกัดซึ่งควรให้พนักงานได้รับการอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/ปี ได้แก่

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

- ๑.๑ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน
- ๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน
- ๑.๓ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
- ๑.๔ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
- ๑.๕ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

- ๒.๑ หลักสูตรด้านช่าง
- ๒.๒ หลักสูตรด้านแผนพัฒนา
- ๒.๓ หลักสูตรด้านการศึกษา
- ๒.๔ หลักสูตรด้านสาธารณสุข
- ๒.๕ หลักสูตรด้านสวัสดิการ
- ๒.๖ หลักสูตรด้านงานบุคคล
- ๒.๗ หลักสูตรด้านการเงิน

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

- ๓.๑ หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป
- ๓.๒ หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๓.๓ หลักสูตรนักจัดการงานทะเบียนและบัตร
- ๓.๔ หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน
- ๓.๕ หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล
- ๓.๕ หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี
- ๓.๖ หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ
- ๓.๗ หลักสูตรวิศวกรโยธา
- ๓.๘ หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข
- ๒.๙ หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน
- ๒.๑๐ หลักสูตรนักวิชาการศึกษา
- ๒.๑๑ หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๒.๑๒ หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ

- ๒.๑๓ หลักสูตรนายช่างสำรวจ
- ๒.๑๔ หลักสูตรครู
- ๒.๑๕ หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก

๔. หลักสูตรด้านการบริหาร

- ๔.๑ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น
- ๔.๒ หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป
- ๔.๓ หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง
- ๔.๔ หลักสูตรนักบริหารงานช่าง
- ๔.๕ หลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๔.๖ หลักสูตรนักบริหารการศึกษา

๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

- โครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรม

(หลักสูตรตามแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ตามตารางเอกสารแนบท้าย)

๔. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา

ให้เทศบาลตำบลหนองไผ่ เป็นหน่วยงานดำเนินการเองหรือดำเนินการร่วมกับสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี หรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการใดวิธีหนึ่งตามความเหมาะสม ให้กับพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหนองไผ่ โดยใช้วิธีดังนี้

๑. วิธีการดำเนินการ

- ๑.๑ การฝึกอบรม
- ๑.๒ การศึกษาหรือดูงาน
- ๑.๓ การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนารวมถึงการประชุมประจำเดือนของเทศบาล ในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน
- ๑.๔ การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๑.๕ การมอบหมายงาน
- ๑.๖ การให้การศึกษา

๒. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหนองไผ่ นอกจากมีวิธีการดำเนินการตามข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

- ๒.๑ เทศบาลตำบลหนองไผ่ดำเนินการจัดฝึกอบรมเอง
- ๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดยเทศบาลตำบลหนองไผ่ จัดส่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างเข้ารับการอบรม/ประชุม/สัมมนา
- ๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองไผ่ เป็นผู้ดำเนินการ

๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

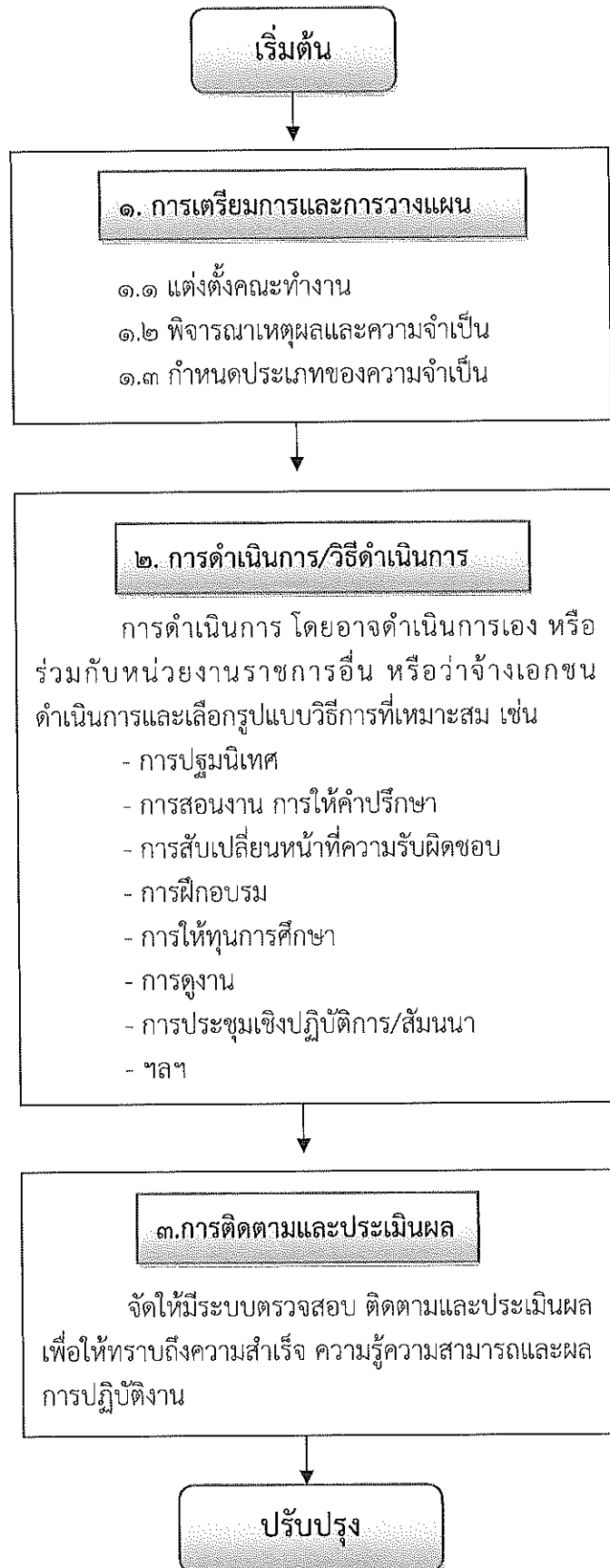
(ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

- ๓.๑ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔
- ๓.๒ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕
- ๓.๒ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

โครงการตามแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลหนองไผ่ จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุมตามหลักสูตรความรู้พื้นฐาน ในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการต่างๆ

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาพนักงานเทศบาล



๕. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองไผ่
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ , ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖ หมวดค่าใช้สอย ประเภท
รายจ่ายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ

๖. การติดตามและประเมินผล

ตามที่เทศบาลตำบลหนองไผ่ จะดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปี
งบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลนั้น ให้เทศบาลแต่งตั้ง
คณะกรรมการการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยอาศัยอำนาจตามความในข้อ ๓๐๐ แห่งประกาศ
คณะกรรมการพนักงานเทศบาล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล
ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ซึ่งประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรี | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น | เป็นกรรมการ |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการที่กำหนด เทศบาล
ตำบลหนองไผ่ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการดังกล่าวดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

- | | |
|---|-------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรี | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๘. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตามหลักเกณฑ์วิธีการที่กำหนดเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลต่อไป โดยให้คณะกรรมการดังกล่าวข้างต้น มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง และเสนอผลการติดตามต่อนายกเทศมนตรีตำบลหนองไผ่ทราย

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลหนองไผ่ สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี ตลอดจนแนวนโยบายยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ





ภาคผนวก

สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำแผนพัฒนา
พนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)



คำสั่งเทศบาลตำบลหนองไผ่

ที่ ๓๓๕ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล
ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลหนองไผ่

ด้วยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลหนองไผ่ และคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดอุดรธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรา กำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และให้เทศบาลได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๓๐๐ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยมีรายชื่อดังนี้

๑. นายสมพงษ์ พรมิเศษ	นายกเทศมนตรีตำบลหนองไผ่	ประธานกรรมการ
๒. นายพิชัยยุทธ เบ้าทองหล่อ	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	กรรมการ
๓. นางศิริินภา วรรณพันธ์	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล)	กรรมการ
๔. นายอนันต์ ไชยภักดี	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	กรรมการ
๕. นางสาวสุนี ทิวคอน	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	กรรมการ
๖. นายมนตรี ดอนขารี	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน)	กรรมการ
๗. ว่าที่ร้อยโทสมพร อยู่เจริญ	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)	กรรมการ
๘. นางสาวสุรัตน์ กิตติพัฒน์วงศ์	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	กรรมการ/เลขานุการ
๙. นางสาวลลนา เกษแก้ว	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตามหลักเกณฑ์วิธีการที่
กำหนด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาลต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



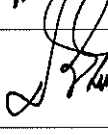







(นายสมพงษ์ พรมิเศษ)
นายกเทศมนตรีตำบลหนองไผ่

สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการการจัดทำแผนพัฒนา
พนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

บัญชีลงชื่อผู้เข้าประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล
ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
วันจันทร์ที่ ๑๙ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓
เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลตำบลหนองไผ่ (ชั้น ๒)

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสมพงษ์ พรหมวิเศษ นายกเทศมนตรีตำบลหนองไผ่	ประธานกรรมการ		
๒	นายพิชัยยุทธ เป้าทองหล่อ ปลัดเทศบาลตำบลหนองไผ่	กรรมการ		
๓	นางศิริินภา วรรณพันธ์ รองปลัดเทศบาลตำบลหนองไผ่	กรรมการ		
๔	นายอนันต์ ไชยภักดี ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ		
๕	นางสุรณี หัวดอน ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ		
๖	นายมนตรี ดอนขารี ผู้อำนวยการกองวิชาการและ แผนงาน	กรรมการ		
๗	ว่าที่ร้อยโทสมพร อยู่เจริญ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ		
๘	นางสุดารัตน์ กิตติพัฒน์วงศ์ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	กรรมการ/เลขานุการ		
๙	นางสาวลลนา เกษแก้ว ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ	ลลนา	

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล
ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
วันจันทร์ ๑๙ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลตำบลหนองไผ่ (ชั้น ๒)

ผู้มาประชุม

๑. นายสมพงษ์ พรหมวิเศษ	นายกเทศมนตรีตำบลหนองไผ่	ประธานกรรมการ
๒. นายพิชัยยุทธ เบ้าทองหล่อ	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	กรรมการ
๓. นางศิริินภา วรรณพันธ์	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล)	กรรมการ
๔. นายอนันต์ ไชยภักดี	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	กรรมการ
๕. นางสุธณี หัวดอน	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	กรรมการ
๖. นายมนตรี ดอนขารี	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน)	กรรมการ
๗. ว่าที่ร้อยโทสมพร อยู่เจริญ	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)	กรรมการ
๘. นางสุภารัตน์ กิตติพัฒน์วงศ์	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	กรรมการ/เลขานุการ
๙. นางสาวลลนา เกษแก้ว	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้เข้าร่วมประชุม

-ไม่มี

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

- เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายสมพงษ์ พรหมวิเศษ นายกเทศมนตรีตำบลหนองไผ่ ทำหน้าที่เป็นประธานที่ประชุมได้ดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ทราบ

ประธานกรรมการ

คำสั่งเทศบาลตำบลหนองไผ่ ที่ ๓๕ / ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงาน ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

๑. นายสมพงษ์ พรหมวิเศษ	นายกเทศมนตรีตำบลหนองไผ่	ประธานกรรมการ
๒. นายพิชัยยุทธ เบ้าทองหล่อ	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	กรรมการ

/๓.นาย...

๓. นางศิริินภา วรรณพันธ์	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล)	กรรมการ
๔. นายอนันต์ ไชยภักดี	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	กรรมการ
๕. นางสุธณี หัวดอน	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	กรรมการ
๖. นายมนตรี ดอนขารี	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน)	กรรมการ
๗. ว่าที่ร้อยโทสมพร อยู่เจริญ	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)	กรรมการ
๘. นางสาวรัตน์ กิตติพัฒน์วงศ์	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	กรรมการ/เลขานุการ
๙. นางสาวลลนา เกษแก้ว	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่วิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่ต้องพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง และจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลโดยคำนึงถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้สอดคล้องตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเสนอขอรับความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี ต่อไป

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
- ไม่มี

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา
เรื่องพิจารณาการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ
(พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ประธานกรรมการ

- ตามที่เทศบาลตำบลหนองไผ่ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจของเทศบาล นั้น ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ส่วนที่ ๔ การพัฒนาเทศบาลกำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาล โดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนั้น เทศบาลต้องจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพ จึงขอให้ทางเลขานุการได้ชี้แจงการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อให้คณะกรรมการจัดทำแผนได้ทราบต่อไป

/เลขานุการ...

เลขานุการ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไข
เพิ่มเติม ส่วนที่ ๔ เรื่อง การพัฒนาเทศบาล กำหนดไว้ดังนี้

ข้อ ๒๙๙ ให้เทศบาล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคติ
ที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนา
พนักงานเทศบาลที่ ก.ท.กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา
๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล นั้น

ข้อ ๓๐๐ ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ
แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย

- (๑) นายกเทศมนตรี เป็นประธานกรรมการ
- (๒) ปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ
- (๓) ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น เป็นกรรมการ
- (๔) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ

ข้อ ๓๐๑ แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

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

ข้อ ๓๐๒ หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนการพัฒนา เป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนา
พนักงานเทศบาล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานตำแหน่งต่างๆ ทั้งใน
ฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังของเทศบาล
ตลอดทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถ
และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๓๐๓ เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้มีความชัดเจนและครอบคลุม
พนักงานเทศบาลทุกคน และตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลทุกตำแหน่ง โดยกำหนดให้
พนักงานเทศบาลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนการพัฒนา
พนักงานเทศบาล

ข้อ ๓๐๔ หลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่าง
น้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

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

ข้อ ๓๐๕ วิธีการพัฒนาพนักงาน 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 หรือสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

ข้อ ๓๐๖ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาเทศบาลต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๓๐๗ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาเทศบาลต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ข้อ ๓๐๘ ให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามข้อ ๒๕๙ แล้วเสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการพิจารณาของ ก.ท.จ.ตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.ท.จ.พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการพัฒนา งบประมาณที่เทศบาลจัดสรรสำหรับการพัฒนา เมื่อ กทจ.พิจารณาเห็นชอบแล้ว ให้เทศบาลประกาศบังคับเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลต่อไป

เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี แล้วให้เทศบาลดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตามข้อ ๒๕๙ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป ทั้งนี้ให้เป็นไปตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลด้วย

พัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง อาจกระทำโดยเทศบาล ดำเนินการเอง หรือหน่วยงานอื่น เช่น ก.ท.จ. สถาบันพัฒนาบุคลากร หรือส่วนราชการอื่น โดยใช้ งบประมาณที่ได้กำหนดไว้ในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และมีการติดตามประเมินผล ภายใน ๗ วัน นับจากมีการรายงานผลการอบรมให้นายกเทศมนตรีตำบลหนองไผ่ทราบ และจะมีการประเมินผลทุกระยะ ๓ เดือน และนำผลการประเมินของกรรมการเป็นข้อมูลเพื่อกำหนด หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรในทุกหลักสูตร ยกเว้นการศึกษาต่อ ซึ่งสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินแจ้งว่าต้องคืนให้ทุนการศึกษาไม่ชอบด้วยกฎหมาย เทศบาลจึงงดให้ทุนการศึกษาสำหรับบุคลากรของเทศบาล

ประธานกรรมการ

- ตามที่เลขานุการชี้แจงรายละเอียดการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไปให้แต่ละกองวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะส่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เข้าร่วมอบรมหลักสูตรและช่วงใดบ้าง ขอเรียนเชิญครับ

/หัวหน้า...

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

สำนักปลัดเทศบาล

- สำหรับสำนักปลัดเทศบาล ได้ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยมีเป้าหมายพัฒนาให้ครบทุกสายงาน เป็นเงิน ๑๐๐,๐๐๐.- บาท ดังนี้

๑. ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมสัมมนาและเดินทางไปราชการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมสัมมนาและเดินทางไปราชการ เช่น ค่าลงทะเบียน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พักและค่าใช้จ่ายอื่นๆ ในการเดินทางไปราชการ หรือไปอบรมสัมมนาศึกษาดูงาน ของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล หรือผู้มีสิทธิอื่นตามระเบียบกฎหมายกำหนด เป็นเงิน ๑๐๐,๐๐๐.- บาท

๒. โครงการฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพในการทำงานและศึกษาดูงานของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาล เป็นเงิน ๕๐,๐๐๐.- บาท

๓. โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ พรบ.ข้อมูลข่าวสาร เป็นเงิน ๓๐,๐๐๐.- บาท

๔. โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชัน ให้กับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เป็นเงิน ๓๐,๐๐๐.- บาท

๕. โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม ให้กับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เป็นเงิน ๓๐,๐๐๐.- บาท

สำนักปลัดเทศบาลมีเป้าหมายในการส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ตามหลักสูตร เพื่อพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ในการบริหารและปฏิบัติงานของบุคลากรรวมทุกสายงาน ซึ่งในปี ๒๕๖๔ สำนักปลัดเทศบาลได้กำหนดบุคลากรในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๗ สายงาน ดังนี้

๑. นักบริหารงานท้องถิ่น
๒. นักบริหารงานทั่วไป
๓. นักจัดการงานทั่วไป
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๕. นักพัฒนาชุมชน
๖. นักทรัพยากรบุคคล
๗. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

หน่วยตรวจสอบภายใน

- หน่วยตรวจสอบภายใน ได้ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยมีเป้าหมายพัฒนาให้ครบทุกสายงาน เป็นเงิน ๑๕,๐๐๐.- บาท ดังนี้

- ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมสัมมนาและเดินทางไปราชการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมสัมมนาและเดินทางไปราชการ เช่น ค่าลงทะเบียน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พักและค่าใช้จ่ายอื่นๆ ในการเดินทางไปราชการ หรือไปอบรมสัมมนาศึกษาดูงาน ของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล หรือผู้มีสิทธิอื่นตามระเบียบกฎหมายกำหนด เป็นเงิน ๑๕,๐๐๐.- บาท

/และหน่วย...

และหน่วยตรวจสอบภายใน มีเป้าหมายในการส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ตามหลักสูตร เพื่อพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ในการบริหารและปฏิบัติงานของบุคลากรรวม ทุกสายงาน ซึ่งในปี ๒๕๖๔ หน่วยตรวจสอบภายใน ได้กำหนดบุคลากรในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๑ สายงาน คือ นักวิชาการตรวจสอบภายใน

ผู้อำนวยการกองคลัง

กองคลัง

- สำหรับกองคลัง ได้ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยมีเป้าหมายพัฒนาให้ครบทุกสายงาน เป็นเงิน ๙๐,๐๐๐.- บาท ดังนี้

- ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมสัมมนาและเดินทางไปราชการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมสัมมนาและเดินทางไปราชการ เช่น ค่าลงทะเบียน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก และค่าใช้จ่ายอื่นๆ ในการเดินทางไปราชการ หรือไปอบรมสัมมนาศึกษาดูงาน ของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล หรือผู้มีสิทธิอื่นตามระเบียบกฎหมายกำหนด เป็นเงิน ๓๐,๐๐๐.- บาท

และกองคลังมีเป้าหมายในการส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ตามหลักสูตร เพื่อพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ในการบริหารและปฏิบัติงานของบุคลากรรวมทุกสายงาน ซึ่งในปี ๒๕๖๔ กองคลังได้กำหนดบุคลากรในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๓ สายงาน ดังนี้

๑. นักบริหารงานการคลัง
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี
๓. นักวิชาการพัสดุ

ผู้อำนวยการกองช่าง

กองช่าง

- สำหรับกองช่าง ได้ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยมีเป้าหมายพัฒนาให้ครบทุกสายงาน เป็นเงิน ๓๐,๐๐๐.- บาท ดังนี้

- ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมสัมมนาและเดินทางไปราชการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมสัมมนาและเดินทางไปราชการ เช่น ค่าลงทะเบียน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก และค่าใช้จ่ายอื่นๆ ในการเดินทางไปราชการ หรือไปอบรมสัมมนาศึกษาดูงาน ของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล หรือผู้มีสิทธิอื่นตามระเบียบกฎหมายกำหนด เป็นเงิน ๒๐,๐๐๐.- บาท

และกองช่างมีเป้าหมายในการส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ตามหลักสูตร เพื่อพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ในการบริหารและปฏิบัติงานของบุคลากรรวมทุกสายงาน ซึ่งในปี ๒๕๖๔ กองช่างได้กำหนดบุคลากรในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๓ สายงาน ดังนี้

/๑.นักบริหาร...

๑. นักบริหารงานช่าง
๒. วิศวกรโยธา
๓. นายช่างโยธา

งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- สำหรับงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ได้ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยมีเป้าหมายพัฒนาให้ครบทุกสายงาน เป็นเงิน ๖๘,๐๐๐.- บาท ดังนี้

- ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมสัมมนาและเดินทางไปราชการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมสัมมนาและเดินทางไปราชการ เช่น ค่าลงทะเบียน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก และค่าใช้จ่ายอื่นๆ ในการเดินทางไปราชการ หรือไปอบรมสัมมนาศึกษาดูงาน ของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล หรือผู้มีสิทธิอื่นตามระเบียบกฎหมายกำหนด เป็นเงิน ๒๐,๐๐๐.- บาท

และงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายในการส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ตามหลักสูตร เพื่อพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ในการบริหารและปฏิบัติงานของบุคลากรรวมทุกสายงาน ซึ่งในปี ๒๕๖๔ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ได้กำหนดบุคลากรในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๑ สายงาน ดังนี้

๑. นักวิชาการสาธารณสุข

งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- สำหรับงานการศึกษาฯ ได้ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยมีเป้าหมายพัฒนาให้ครบทุกสายงาน เป็นเงิน ๕๕,๐๐๐.- บาท ดังนี้

- ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมสัมมนาและเดินทางไปราชการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมสัมมนาและเดินทางไปราชการ เช่น ค่าลงทะเบียน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก และค่าใช้จ่ายอื่นๆ ในการเดินทางไปราชการ เป็นเงิน ๓๐,๐๐๐.- บาท

และงานการศึกษาฯ มีเป้าหมายในการส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ตามหลักสูตร เพื่อพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ในการบริหารและปฏิบัติงานของบุคลากรรวมทุกสายงาน ซึ่งในปี ๒๕๖๔ งานการศึกษาฯ ได้กำหนดบุคลากรในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๒ สายงาน ดังนี้

๑. นักวิชาการศึกษา
๒. ครู

- ประธานกรรมการ - ในส่วนของพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปของให้ทางสำนักปลัดเทศบาล
จัดอบรม/ประชุมพนักงานในการส่งเสริมความรู้ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง โดย
ให้จัดประชุม/อบรมเอง เป็นการประเมินการทำงานในภาพรวมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ที่ประชุม - รับทราบ
- ประธานกรรมการ - ไม่ทราบว่ามิถุนายนกรรมการท่านใดมีความคิดเห็น และมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมหรือไม่
- ที่ประชุม - ไม่มี
- ประธานกรรมการ - หากไม่มีใครต้องการเพิ่มเติม และไม่มีข้อเสนอแนะ ถือว่าที่ประชุมเห็นชอบตามที่แต่ละกองชี้แจง
ต่อไปขอให้ฝ่ายเลขานุการดำเนินการจัดทำเล่มแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปี
งบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และดำเนินการขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงาน
เทศบาลจังหวัดอุดรธานี ต่อไป
- ที่ประชุม - มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ
(พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
- ระเบียบวาระที่ ๔
ประธานกรรมการ เรื่องอื่น ๆ
- ให้แต่ละกองถือเป็นหน้าที่ที่จะต้องส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา พัฒนาความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี
และเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยการสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมหรือ
จัดการสอนงานในหน้าที่ให้แต่ละคน และให้แต่ละกองจัดงานสอนงานทุกคนในกองให้สามารถ
ปฏิบัติงานแทนกันได้เบื้องต้น ในเฉพาะงานบริการ เพื่อจะได้บริการประชาชนได้อย่างมี
ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด
- ที่ประชุม - รับทราบ
- ประธานกรรมการ - มีคณะกรรมการท่านใดมีความคิดเห็น และมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมหรือไม่
- ที่ประชุม - ไม่มี
- ประธานกรรมการ - ถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม

ปิดประชุม เวลา ๑๕.๔๕ น.

(ลงชื่อ)

(นางสุดารัตน์ กิตติพัฒน์วงศ์)

เลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)

(นายสมพงษ์ พรหมวิเศษ)

ประธานกรรมการ

ผู้รับรองรายงานการประชุม

หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา งบประมาณดำเนินการพัฒนา และติดตามผล

ที่	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/เนื้อหา	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตามและ ประเมินผล
๑	โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม ให้กับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	เพื่อพัฒนาและส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาล	พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาล	การฝึกอบรม	งบประมาณตามเทศบัญญัติ	๑ ต.ค.๒๕๖๓ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	บุคลากรมีคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชน	เทศบาลตำบลหนองไผ่	แบบสอบถามและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๒	โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และ พนักงานจ้าง	เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	การฝึกอบรม	งบประมาณตามเทศบัญญัติ	๑ ต.ค.๒๕๖๓ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	ผู้เข้าร่วมโครงการนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	เทศบาลตำบลหนองไผ่	แบบสอบถามและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๓	โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันให้กับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานจ้าง	เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	การฝึกอบรม	งบประมาณตามเทศบัญญัติ	๑ ต.ค.๒๕๖๓ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	ผู้เข้าร่วมโครงการนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	เทศบาลตำบลหนองไผ่	แบบสอบถามและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๔	โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร	เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	การฝึกอบรม	งบประมาณตามเทศบัญญัติ	๑ ต.ค.๒๕๖๓ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	ผู้เข้าร่วมโครงการนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	เทศบาลตำบลหนองไผ่	แบบสอบถามและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา

หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการดำเนินการพัฒนา และติดตามผล

ที่	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/เนื้อหา	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ	การติดตามและ ประเมินผล
๕	นักบริหารงานท้องถิ่น	เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	พนักงานเทศบาลตำบลแหม่ง นักบริหารระดับกลาง	การฝึกอบรม	งบประมาณ ตามเทศบัญญัติ	๑ ต.ค.๒๕๖๓ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	ผู้เข้าร่วมโครงการนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	สถาบันพัฒนาบุคลากร	ทดสอบตามแบบที่กำหนดและ รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๖	นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น	เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	พนักงานเทศบาลตำบลแหม่ง นักบริหารระดับต้น	การฝึกอบรม	งบประมาณ ตามเทศบัญญัติ	๑ ต.ค.๒๕๖๓ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	ผู้เข้าร่วมโครงการนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	สถาบันพัฒนาบุคลากร	ทดสอบตามแบบที่กำหนดและ รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๗	นักบริหารงานทั่วไป	เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล	การฝึกอบรม	งบประมาณ ตามเทศบัญญัติ	๑ ต.ค.๒๕๖๓ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	บุคลากรมีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	สถาบันพัฒนาบุคลากร	ทดสอบตามแบบที่กำหนดและ รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๘	นักบริหารงานคลัง	เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล	การฝึกอบรม	งบประมาณ ตามเทศบัญญัติ	๑ ต.ค.๒๕๖๓ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	บุคลากรมีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	สถาบันพัฒนาบุคลากร	ทดสอบตามแบบที่กำหนดและ รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๙	นักบริหารงานช่าง	เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล	การฝึกอบรม	งบประมาณ ตามเทศบัญญัติ	๑ ต.ค.๒๕๖๓ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	บุคลากรมีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	สถาบันพัฒนาบุคลากร	ทดสอบตามแบบที่กำหนดและ รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๑๐	นักจัดการงานทั่วไป	เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล	การฝึกอบรม	งบประมาณ ตามเทศบัญญัติ	๑ ต.ค.๒๕๖๓ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	บุคลากรมีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	สถาบันพัฒนาบุคลากร	ทดสอบตามแบบที่กำหนดและ รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา

หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการดำเนินการพัฒนา และติดตามผล

ที่	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/เนื้อหา	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ	การติดตามและประเมินผล
๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	เพื่อเพิ่มความรู้อัปเดตทักษะประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล	การฝึกอบรม	งบประมาณตามเทศบัญญัติ	๑ ต.ค.๒๕๖๓ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	บุคลากรมีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	สถาบันพัฒนาบุคลากร	ทดสอบตามแบบที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๑๒	นักพัฒนาชุมชน	เพื่อเพิ่มความรู้อัปเดตทักษะประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล	การฝึกอบรม	งบประมาณตามเทศบัญญัติ	๑ ต.ค.๒๕๖๓ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	บุคลากรมีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	สถาบันพัฒนาบุคลากร	ทดสอบตามแบบที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๑๓	นักทรัพยากรบุคคล	เพื่อเพิ่มความรู้อัปเดตทักษะประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล	การฝึกอบรม	งบประมาณตามเทศบัญญัติ	๑ ต.ค.๒๕๖๓ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	บุคลากรมีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	สถาบันพัฒนาบุคลากร	ทดสอบตามแบบที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	เพื่อเพิ่มความรู้อัปเดตทักษะประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล	การฝึกอบรม	งบประมาณตามเทศบัญญัติ	๑ ต.ค.๒๕๖๓ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	บุคลากรมีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	สถาบันพัฒนาบุคลากร	ทดสอบตามแบบที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๑๕	นักวิชาการพัสดุ	เพื่อเพิ่มความรู้อัปเดตทักษะประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล	การฝึกอบรม	งบประมาณตามเทศบัญญัติ	๑ ต.ค.๒๕๖๓ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	บุคลากรมีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	สถาบันพัฒนาบุคลากร	ทดสอบตามแบบที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๑๖	วิศวกรโยธา	เพื่อเพิ่มความรู้อัปเดตทักษะประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล	การฝึกอบรม	งบประมาณตามเทศบัญญัติ	๑ ต.ค.๒๕๖๓ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	บุคลากรมีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	สถาบันพัฒนาบุคลากร	ทดสอบตามแบบที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา

หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ระบบงาน/โครงการพัฒนา และติดตามผล

ที่	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/เนื้อหา	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ	การติดตามและประเมินผล
๑๗	นักวิชาการสาธารณสุข	เพื่อเพิ่มความรู้อัปเดต กระบวนการปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล	การฝึกอบรม	งบประมาณ ตามเทศบัญญัติ	๑ ต.ค.๒๕๖๓ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	บุคลากรมีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	สถาบันพัฒนาบุคลากร	ทดสอบตามแบบที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๑๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	เพื่อเพิ่มความรู้อัปเดต กระบวนการปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล	การฝึกอบรม	งบประมาณ ตามเทศบัญญัติ	๑ ต.ค.๒๕๖๓ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	บุคลากรมีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	สถาบันพัฒนาบุคลากร	ทดสอบตามแบบที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๑๙	นักวิชาการศึกษา	เพื่อเพิ่มความรู้อัปเดต กระบวนการปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล	การฝึกอบรม	งบประมาณ ตามเทศบัญญัติ	๑ ต.ค.๒๕๖๓ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	บุคลากรมีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	สถาบันพัฒนาบุคลากร	ทดสอบตามแบบที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๒๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เพื่อเพิ่มความรู้อัปเดต กระบวนการปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล	การฝึกอบรม	งบประมาณ ตามเทศบัญญัติ	๑ ต.ค.๒๕๖๓ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	บุคลากรมีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	สถาบันพัฒนาบุคลากร	ทดสอบตามแบบที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๒๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	เพื่อเพิ่มความรู้อัปเดต กระบวนการปฏิบัติงาน	พนักงานครูเทศบาล	การฝึกอบรม	งบประมาณ ตามเทศบัญญัติ	๑ ต.ค.๒๕๖๓ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	บุคลากรมีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	สถาบันพัฒนาบุคลากร	ทดสอบตามแบบที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๒๒	โครงการการอบรมการจัดประสบการณ์การศึกษาปฐมวัย	เพื่อเพิ่มความรู้อัปเดต กระบวนการปฏิบัติงาน	พนักงานครูเทศบาล	การฝึกอบรม	งบประมาณ ตามเทศบัญญัติ	๑ ต.ค.๒๕๖๓ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	บุคลากรมีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	สถาบันพัฒนาบุคลากร	ทดสอบตามแบบที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา

ประกาศกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม



ประกาศเทศบาลตำบลหนองไผ่

เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ณ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ วรรคหก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ เทศบาลตำบลหนองไผ่ได้จัดทำประกาศเทศบาลตำบลหนองไผ่ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศเทศบาลตำบลหนองไผ่ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง”





ข้อ ๒ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาบรรณวิชาชีพองค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสมพงษ์ พรหมวิเศษ)
นายกเทศมนตรีตำบลหนองไผ่


นายกเทศมนตรีตำบลหนองไผ่

รองนายกเทศมนตรีตำบลหนองไผ่

ประธานสภาเทศบาลตำบลหนองไผ่

สมาชิกสภาเทศบาลตำบลหนองไผ่

คณะทำงาน

๑. นายสมพงษ์ พรหมวิเศษ	นายกเทศมนตรีตำบลหนองไผ่	ประธานกรรมการ
๒. นายพิชัยยุทธ เบ้าทองหล่อ	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	กรรมการ
๓. นางศิริินภา วรรณพันธ์	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล)	กรรมการ
๔. นายอนันต์ ไชยภักดี	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	กรรมการ
๕. นางสุธณี หัวดอน	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	กรรมการ
๖. นายมนตรี ดอนขารี	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน)	กรรมการ
๗. ว่าที่ร้อยโทสมพร อยู่เจริญ	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)	กรรมการ
๘. นางสุดารัตน์ กิตติพัฒน์วงศ์	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	กรรมการ/เลขานุการ
๙. นางสาวลลนา เกษแก้ว	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาล
ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕
ส่วนที่ ๔
เรื่อง การพัฒนาพนักงานเทศบาล

ส่วนที่ ๔

การพัฒนาพนักงานเทศบาล

ข้อ ๒๘๘ ให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี

ข้อ ๒๘๙ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามข้อ ๒๘๘ ต้องกำหนดให้ผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลทุกคนให้ได้รับการพัฒนาและต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.ท.กำหนด ดังนี้

๑) หลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ

๒) บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๓) แนวทางปฏิบัติงานเพื่อเป็นพนักงานทั่วไป

๔) ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็น ในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่ ก.ท. กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีเหมาะสมต่อไป

ข้อ ๒๙๐ การพัฒนาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ เช่น การพัฒนาโยการปฐมนิเทศ การพัฒนาในระหว่างการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ราชการ การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา การฝึกภาคสนาม การพัฒนาเฉพาะด้าน

ข้อ ๒๙๑ การพัฒนานี้ อาจกระทำได้โดยสำนักงาน ก.ท. เทศบาลต้นสังกัด หรือสำนักงาน ก.ท.ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นก็ได้

ข้อ ๒๙๒ การพัฒนาพนักงานเทศบาลบรรจุใหม่ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ ให้กระทำก่อนมอบหมายหน้าที่ปฏิบัติก่อนการบรรจุเข้ารับราชการ

(๒) หลักสูตรการพัฒนา ที่ให้เป็นไปตามหลักสูตรที่กำหนดตามข้อ ๒๘๙

(๓) การเลือกวิธีการพัฒนาพนักงาน ให้เลือกวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีการควบคู่กันไปแล้วแต่ความเหมาะสมของแต่ละเทศบาล เช่น การงบประมาณ สื่อการฝึกอบรม วิทยากร ระยะเวลา กำลังคนที่รับผิดชอบการฝึกอบรม และกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการอบรม

(๔) ประเมินและติดตามผลการพัฒนา โดยประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้เข้ารับการพัฒนาและติดตามการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๙๓ การดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาลบรรจุใหม่นี้ ควรกระทำภายในระยะเวลาที่พนักงานเทศบาลผู้นั้นยังอยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ข้อ ๒๙๔ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๒๙๕ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแล และการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาที่พียงย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่งซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

ข้อ ๒๙๖ การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ผู้บังคับบัญชาอาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือมอบหมายให้ผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ โดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม ซึ่งอาจใช้วิธีการฝึกอบรมหรือวิธีการพัฒนาอื่นๆ โดยพิจารณาดำเนินการหาความจำเป็นในการพัฒนาจากการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงาน การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลหรือข้อเสนอของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง

ข้อ ๒๙๗ การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ข้อ ๒๙๘ ขั้นตอนการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา แบ่งได้ดังนี้

(๑) การเตรียมการและวางแผน ให้กระทำดังนี้

(ก) การหาความจำเป็นในการพัฒนา

การหาความจำเป็นในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

(ข) ประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

(๒) การดำเนินการพัฒนา ให้กระทำดังนี้

(ก) การเลือกพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมายและเรื่องที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่สมควรจะได้รับการพัฒนามีใครบ้าง และแต่ละคนสมควรจะได้รับการพัฒนาในเรื่องอะไร ต่อจากนั้นก็เลือกวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย อาจเป็นวิธีการที่ดำเนินการได้ในขณะปฏิบัติงาน เช่น การสอนงาน การสับเปลี่ยน การให้คำปรึกษา หรืออาจเป็นวิธีการพัฒนาอื่นๆ เช่น การฝึกอบรม ศึกษา ดูงาน เป็นต้น

(ข) วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเลือกการใช้วิธีการพัฒนาได้หลายวิธีด้วยกัน เช่น การสอนงาน การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ การรักษาราชการแทนหรือรักษาการในตำแหน่ง การส่งไปศึกษาดูงาน การฝึกอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เป็นต้น

(๓) ขั้นตอนการทดลองปฏิบัติ ให้กระทำดังนี้

(ก) การให้ทดลองปฏิบัติ โดยเริ่มต้นจากงานที่ง่าย ๆ ก่อน แล้วค่อยให้ทำงานที่ยากขึ้นตามลำดับ

(ข) ให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนถึงเหตุผลและขั้นตอนวิธีการทำงาน เพื่อตรวจสอบดูว่าผู้บังคับบัญชาเข้าใจและเรียนรู้วิธีการทำงานมากน้อยเพียงใด

(ค) ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดต่างๆ ที่เกิดขึ้น โดยควรคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้ด้วยคือ หลีกเลี่ยงการวิพากษ์วิจารณ์ให้ยกย่องชมเชยก่อนที่จะแก้ไขข้อผิดพลาด ให้ผู้เข้ารับการสอนแก้ไขข้อผิดพลาดด้วยตนเอง อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดให้เกินขอบเขต อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดต่อหน้าผู้อื่น และอย่าด่วนตำหนิผู้เข้ารับการสอนเร็วเกินไป

(ง) กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้บังคับบัญชา เพื่อให้มีกำลังใจและความเชื่อมั่นในตนเองที่จะเรียนรู้งานต่อไป

(จ) ให้ดำเนินการสอนต่อไปเรื่อยๆ จนแน่ใจว่าผู้บังคับบัญชาได้เรียนรู้และสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ถูกต้องจึงยุติการสอน

(๔) ขั้นตอนติดตามผลให้กระทำ ดังนี้

(ก) มอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยตนเอง

(ข) เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ ในกรณีที่มีปัญหา

(ค) ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรก และค่อยๆ ลดการตรวจสอบลงเมื่อผู้บังคับบัญชาแน่ใจ ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับ การสอนได้ถูกต้อง

(ง) แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดี และส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง และแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อให้การปฏิบัติงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ข้อ ๒๙๙ ให้เทศบาล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ ก.ท.กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล นั้น

ข้อ ๓๐๐ ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย

(๑) นายกเทศมนตรี เป็นประธานกรรมการ

(๒) ปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น เป็นกรรมการ

(๔) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ

ข้อ ๓๐๑ แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

(๑) หลักการและเหตุผล

(๒) เป้าหมายการพัฒนา

(๓) หลักสูตรการพัฒนา

(๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

(๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

(๖) การติดตามและประเมินผล

ข้อ ๓๐๒ หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนการพัฒนา เป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานเทศบาล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานตำแหน่งต่างๆ ทั้งในฐาณะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังของเทศบาล ตลอดทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๓๐๓ เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้มีความชัดเจนและครอบคลุมพนักงานเทศบาลทุกคน และตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลทุกตำแหน่ง โดยกำหนดให้พนักงานเทศบาลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล

ข้อ ๓๐๔ หลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

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

ข้อ ๓๐๕ วิธีการพัฒนาพนักงาน 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 หรือสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

ข้อ ๓๐๖ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาเทศบาลต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๓๐๗ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาเทศบาลต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ข้อ ๓๐๘ ให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามข้อ ๒๙๙ แล้วเสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการพิจารณาของ ก.ท.จ.ตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.ท.จ.พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการพัฒนา งบประมาณที่เทศบาลจัดสรรสำหรับการพัฒนา เมื่อ กทจ.พิจารณาเห็นชอบแล้ว ให้เทศบาลประกาศบังคับเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลต่อไป

เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี แล้วให้เทศบาลดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตามข้อ ๒๙๙ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป ทั้งนี้ให้เป็นไปตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลด้วย

ข้อ ๓๐๙ ในการพิจารณาของ ก.ท.จ. ตามข้อ ๓๐๘ หาก ก.ท.จ. เห็นว่าแผนการพัฒนายังไม่เหมาะสมให้เทศบาลดำเนินการปรับปรุง แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลดังกล่าวตามความเห็นของ ก.ท.จ.

ข้อ ๓๑๐ ให้ ก.ท.จ. ตรวจสอบและกำกับดูแลให้เทศบาลดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ได้ประกาศบังคับใช้ ทั้งนี้ เทศบาลต้องจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๓๑๑ การพัฒนาพนักงานเทศบาลโดยให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ

ข้อ ๓๑๒ ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจให้พนักงานเทศบาลไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้มีอำนาจอนุมัติการให้พนักงานเทศบาลไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ ตามวรรคหนึ่ง ให้นายกเทศมนตรีพิจารณาถึงอัตรากำลังพนักงานที่มีอยู่ โดยให้ผู้ปฏิบัติงานเพียงพอ ไม่ให้เสียหายแก่ราชการ และไม่ต้องตั้งอัตรากำลังเพิ่ม

ข้อ ๓๑๓ พนักงานเทศบาลที่จะไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ ต้องมีคุณสมบัติดังนี้

(๑) เป็นผู้ที่ยังกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้ว

(๒) ผู้ไปศึกษาชั้นต่ำกว่าปริญญาตรี ต้องมีอายุไม่เกิน ๓๕ ปี ผู้ศึกษาชั้นปริญญาตรีต้องมีอายุไม่เกิน ๔๐ ปี ผู้ไปศึกษาชั้นที่สูงกว่าปริญญาตรี ต้องมีอายุไม่เกิน ๔๕ ปีนับถึงวันเริ่มต้น เปิดภาคการศึกษา เว้นแต่จะได้รับอนุมัติจาก ก.ท.จ. เป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย

(๓) เป็นผู้ที่ยังบังคับบัญชาตั้งแต่ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าขึ้นไปรับรองว่าเป็นผู้ที่มีความประพฤติดี และตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ

(๔) เป็นผู้ไม่อยู่ในระหว่างถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยหรือถูกฟ้องคดีอาญา เว้นแต่กรณีถูกฟ้องคดีอาญาในความผิดที่ไม่อยู่ในข่ายต้องรอกการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามประกาศกำหนดการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานเทศบาล

(๕) สำหรับผู้ที่เคยได้รับอนุมัติไปศึกษาตามประกาศนี้ หรือระเบียบอื่นมาแล้วจะต้องกลับมาปฏิบัติราชการภายหลังจากสำเร็จการศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

ข้อ ๓๑๔ การให้พนักงานเทศบาลไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ ให้พิจารณาตามแนวทางดังต่อไปนี้

(๑) สาขาวิชา และระดับการศึกษา โดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.ท.กำหนด เว้นแต่พนักงานเทศบาลต้องการไปศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองและนายกเทศมนตรีเห็นด้วย

(๒) จะต้องไปศึกษาในสถาบันการศึกษาที่ทบวงมหาวิทยาลัยหรือกระทรวงศึกษาธิการให้การรับรองมาตรฐานหลักสูตรแล้ว

ข้อ ๓๑๕ พนักงานเทศบาลที่จะไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ จะต้องยื่นเอกสาร ดังต่อไปนี้ประกอบการพิจารณาด้วย คือ

(๑) บันทึกลงแสดงเหตุผลและความจำเป็นที่จะไปศึกษาเพิ่มเติม

(๒) หลักสูตรหรือแนวการศึกษาของสถาบันการศึกษาที่จะไปศึกษา พร้อมหนังสือตอบรับจากสถาบันการศึกษานั้นๆ

(๓) หลักฐานการศึกษาของผู้ที่จะไปศึกษา

(๔) คำรับรองของผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๓๑๓ (๓)

ข้อ ๓๑๖ พนักงานเทศบาลที่ได้รับอนุมัติไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศจะต้องศึกษาให้สำเร็จภายในระยะเวลาที่สถาบันการศึกษานั้นๆ กำหนดไว้ในแต่ละหลักสูตรการศึกษา

หากศึกษาไม่สำเร็จภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง นายกเทศมนตรีอาจพิจารณาขยายเวลาการศึกษาได้ตามเหตุผลความจำเป็นเฉพาะกรณีครั้งละ ๑ ภาคการศึกษา รวมแล้วไม่เกิน ๒ ครั้งหรือไม่เกิน ๑ ปีการศึกษา และเมื่อครบกำหนดเวลาที่ขยายดังกล่าวแล้วหากมีเหตุผลความจำเป็น อาจขยายเวลาการศึกษาได้อีกโดยความเห็นชอบ ของ ก.ท.จ.

ข้อ ๓๑๗ พนักงานเทศบาลที่ได้รับการอนุมัติไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ จะต้องรายงานผลการศึกษาให้ผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าขึ้นไปทราบทุกภาคการศึกษา หากพนักงานเทศบาลไม่รายงานผลการศึกษาโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร นายกเทศมนตรีอาจพิจารณาให้ยุติการศึกษา หรือดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง ตามควรแก่กรณีก็ได้

ข้อ ๓๑๘ ให้เทศบาลทำสัญญาให้กับพนักงานเทศบาลที่ไปศึกษาเพิ่มในประเทศกลับมาปฏิบัติราชการ เป็นเวลาไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา

พนักงานเทศบาลผู้ใดไม่กลับมาปฏิบัติราชการตามสัญญา ต้องชดใช้ให้เงินเดือน ที่ได้รับระหว่างศึกษาและเงินที่ทางราชการจ่ายช่วยเหลือ กับให้ใช้เงินอีกจำนวนหนึ่งเท่ากับจำนวนเงินเดือน และเงินที่ทางราชการจ่ายช่วยเหลือดังกล่าวให้เป็นเบี้ยปรับแก่ทางราชการอีกด้วย

ในกรณีที่ผู้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศกลับมาปฏิบัติราชการไม่ครบกำหนดตามสัญญา ก็ให้ลดจำนวนเงินที่จะต้องชดใช้ลงตามส่วน

การทำสัญญาให้เป็นไปตามแบบและวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด ตามระเบียบว่าด้วยการให้พนักงานเทศบาลไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย และดูงาน ณ ต่างประเทศ โดยอนุโลม

ข้อ ๓๑๙ พนักงานเทศบาลที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ เมื่อครบกำหนดเวลาที่ได้รับอนุมัติเสร็จจากการศึกษาแล้ว จะต้องรีบรายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติราชการโดยเร็ว ทั้งนี้ต้องไม่เกิน ๗ วัน นับตั้งแต่วันถัดจากวันที่สำเร็จการศึกษา หรือวันที่ครบกำหนดเวลาที่ได้รับอนุมัติแล้วแต่กรณี

สำหรับผู้ที่สำเร็จการศึกษาในชั้นที่สูงกว่าปริญญาตรี จะต้องมอบวิทยานิพนธ์หรือผลงานวิจัยให้เทศบาลต้นสังกัดด้วย

ข้อ ๓๒๐ เมื่อเทศบาลต้นสังกัดมีความจำเป็นที่จะต้องให้พนักงานเทศบาล เทศบาลที่ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศกลับเข้าปฏิบัติราชการก่อนครบกำหนดเวลาที่ได้รับอนุมัติไม่ว่ากรณีใดๆ ให้พนักงานเทศบาลผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติราชการตามคำสั่งทันที

ข้อ ๓๒๑ การได้รับเงินเดือนของพนักงานเทศบาลที่ได้รับอนุมัติไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ ให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนดไว้สำหรับพนักงานเทศบาลพลเรือนมาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๓๒๒ เทศบาลอาจกำหนดแนวทางปฏิบัติและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการศึกษาเพิ่มในประเทศเพิ่มเติมจากประกาศนี้เพื่อให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของเทศบาลนั้นๆ ก็ได้ ทั้งนี้เท่าที่ไม่ขัดแย้งกับประกาศหลักเกณฑ์นี้

ข้อ ๓๒๓ พนักงานเทศบาลผู้ใดได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาเพิ่มในประเทศก่อนวันใช้บังคับตามประกาศนี้ ให้เป็นอันใช้ได้และให้ถือว่าพนักงานเทศบาลผู้นั้นได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาเพิ่มเติมตามประกาศนี้

ข้อ ๓๒๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาลโดยให้ไปศึกษา ฝึกอบรมดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในต่างประเทศให้เป็นไปตามระเบียบว่าด้วยการให้พนักงานเทศบาลไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงาน ณ ต่างประเทศ ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด โดยกำหนดส่วนราชการที่เป็นกรมที่กำหนดไว้ ในระเบียบดังกล่าว ให้หมายความถึงเทศบาลด้วย

ข้อ ๓๒๕ ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจอนุมัติให้พนักงานเทศบาล ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือ ปฏิบัติการวิจัยในต่างประเทศ ให้เป็นอำนาจของนายกเทศมนตรีเป็นผู้มีอำนาจอนุมัติ

ข้อ ๓๒๖ การอนุมัติให้พนักงานเทศบาลผู้ใดไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน ณ ต่างประเทศ ก่อนวันประกาศนี้ใช้บังคับ หากเป็นไปโดยถูกต้องตามระเบียบวิธีการที่ใช้อยู่ในขณะนั้น ก็ให้เป็นอันใช้ได้ และ ให้ดำเนินการเรื่องการอยู่ศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงานต่อพนักงานเทศบาลผู้นั้นตามระเบียบวิธีการนั้นต่อไป แต่ ทั้งนี้สำหรับกรณีศึกษาและฝึกอบรม ต้องอยู่ในจำนวนอัตราร้อยละตามที่กำหนดในระเบียบว่าด้วยการให้ พนักงานเทศบาลไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

