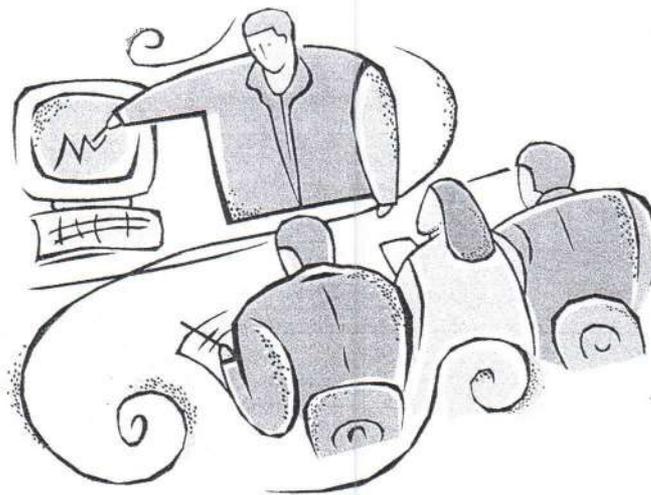




# แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี

พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



เทศบาลตำบลหนองหาร  
อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

## คำนำ

แผนพัฒนาพนักงาน ๓ ปี ( พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ) ของเทศบาลตำบลหนองหารฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ( พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ) โดยได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลจากทุกส่วนราชการของเทศบาลตำบลหนองหาร ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานจากกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลัง การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร มาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

คณะผู้บริหารเทศบาลตำบลหนองหาร หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาพนักงานนี้แล้ว บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหารจะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่เทศบาลตำบลหนองหารได้ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจัดทำแผนพัฒนาพนักงาน ๓ ปี ( พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ) ไว้ ณ ที่นี้

เทศบาลตำบลหนองหาร

## แผนพัฒนาพนักงาน ๓ ปี

### เทศบาลตำบลหนองหาร

พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

#### ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนา พนักงานเทศบาล ข้อ ๒๔๘ - ๒๔๙ กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็น พนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลัก และวิธี ปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยการพัฒนาพนักงานเทศบาลต้อง ดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติ ราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หาก เทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลก็ ให้กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ. จังหวัด) กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามี ความเหมาะสมต่อไป การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เทศบาลสามารถ เลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา และการฝึกภาคสนาม และอาจกระทำ ได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) เทศบาลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) ร่วมกับ เทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

๑.๒ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนา พนักงานเทศบาล ข้อ ๒๔๙ ให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการ พัฒนาพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็น แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง นั้น

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลหนองหารจึงได้หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหาร การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่ง ตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหนองหาร ตลอดจนทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม จึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหารเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาลต่อไป

## ๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลได้เรียนรู้แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามหลักสูตรที่ ก.ท.กำหนด
๒. เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง
๓. เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรทุกคน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน
๔. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๕. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแล และการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน
๖. เพื่อพัฒนาคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาลมีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

## ๓. เป้าหมายการพัฒนา

๑. พนักงานเทศบาลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลเข้าใจแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ
๒. เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
๓. เพื่อให้บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง ลดปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยยึดประโยชน์ของส่วนรวม

๔. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น
๕. เพื่อให้การประสานการทำงานเป็นทีมและปฏิบัติหน้าที่อย่างสอดคล้องกันและเป็นระบบ
๖. เพื่อพัฒนาส่งเสริมความรู้ ความสามารถด้านการบริหารให้แก่คณะผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาล

จะเห็นได้ว่าการบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจที่สำคัญในการบริหารและเกี่ยวข้องกับงานทุกฝ่าย จึงเป็นภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติของผู้บริหาร และผู้รับผิดชอบด้านบุคคล โดยเฉพาะที่ต้องมุ่งปฏิบัติในกิจกรรมที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในเทศบาลตำบลหนองหารมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของเทศบาล

การพัฒนาบุคลากรเป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการบริหารงานบุคคลที่ต้องปฏิบัติอยู่ตลอดเวลา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตลอดจนทำให้มีความเติบโตก้าวหน้าและทันสมัย โดยอาศัยผลที่ได้รับทราบจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนจนปัญหาที่เกิดขึ้นในเทศบาลตำบลหนองหาร ซึ่งต้องมีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาก่อนว่าเป็นการขาดความรู้ หรือปริมาณงานมีมากเกินไป เพื่อนำมาใช้ประกอบการพิจารณาวางแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล พร้อมทั้งเสริมสร้างความสามารถด้วยการให้การอบรม ซึ่งการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาพนักงานบรรลุตามเป้าหมายดังกล่าว เทศบาลตำบลหนองหาร จึงได้จัดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหาร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ดังนี้

#### ๔. วิธีการจัดทำแผนพัฒนาพนักงาน

๑. วิเคราะห์ปัญหาที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนจนปัญหาที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน
๒. พิจารณาว่าจุดใดของหน่วยงานที่สมควรต้องจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานพร้อมทั้งสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมเพิ่มเติมจากบุคลากรของเทศบาล
๓. ดำเนินการเสนอเรื่องต่อผู้บริหารเพื่อให้พิจารณาสั่งการ
๔. ประเมินความจำเป็นที่ต้องมีการฝึกอบรมและจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง
๕. จัดส่งบุคลากรไปอบรม และจัดทำโครงการฝึกอบรมที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา
๖. ดำเนินการฝึกอบรมตามโครงการที่ได้วางแผนไว้
๗. ประเมินผล

## ๕. ภารกิจ อำนาจ หน้าที่ของเทศบาลตำบล

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงาน ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลหนองหาร ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลหนองหารเป็นประธานเห็นสมควรให้จัดทำแผนพัฒนาพนักงาน ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในการพัฒนาพนักงานในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

### ๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลหนองหาร

- ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรา ๕๐ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาลดังต่อไปนี้ รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ป้องกันและระงับโรคติดต่อ ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้นและหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

มาตรา ๕๑ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลอาจจัดทำกิจการใด ๆ ในเขตเทศบาลดังต่อไปนี้ ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา ให้มีโรงฆ่าสัตว์ ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม ให้มีสุสานและฌาปนสถาน บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ เทศพาณิชย์

- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้ การจัดแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ การสาธารณูปการ การส่งเสริมการฝึก และประกอบอาชีพ การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน การส่งเสริมการท่องเที่ยว การจัดการศึกษา การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ การส่งเสริมกีฬา การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น การรักษาความ

สะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การผังเมือง การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร การดูแลรักษาที่สาธารณะ การควบคุมอาคาร การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและสภาพปัญหาของเทศบาลตำบล หนองหาร

#### นโยบายของนายกเทศมนตรีตำบลหนองหาร

คำแถลงนโยบายของนายกเทศมนตรีตำบลหนองหาร (นางสุพิศ เกียรติม) แถลงต่อสภาเทศบาลตำบลหนองหาร วันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๕๗ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

จากการเลือกตั้งเมื่อวันอาทิตย์ที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๕๗ ที่ผ่านมา คณะกรรมการการเลือกตั้งได้ประกาศลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๗ ให้ นางสุพิศ เกียรติม เป็นนายกเทศมนตรีตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ นั้น ได้กำหนดนโยบายการบริหารเทศบาลตำบลหนองหาร เพื่อแถลงต่อสภาท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม ถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรา ๔๔ ทศ โดยถือยุทธศาสตร์ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงใหม่ และแผนยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลหนองหาร เพื่อดำเนินงานตามกรอบอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ที่กำหนด ไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

เทศบาลตำบลหนองหาร ณ ปัจจุบัน เป็นช่วงที่มีการขยายตัวของชุมชน มีอัตราการเพิ่มจำนวนของประชากรค่อนข้างสูง จากการหลังไหลเข้ามาของประชากรนอกพื้นที่ โดยเห็นได้จาก มีโครงการบ้าน อี้อาทร (หนองหาร) ประชาชนเข้าอาศัยแล้วจำนวน ๖๑๖ หลังคาเรือน กำลังดำเนินการอีก ๗๘๔ หลังคาเรือน ที่ดินมีการเปลี่ยนผู้ถือครองกรรมสิทธิ์ มีการก่อสร้างบ้านเรือนใหม่

เพื่ออยู่อาศัยจำนวนมาก จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาท้องถิ่นไปพร้อมกับการแก้ปัญหาของชุมชนให้ เป็นไปอย่างสมดุล โดยยึดถือการมีส่วนร่วม และความสงบสุขของพี่น้องประชาชน

ในช่วง ๔ ปีต่อไปนี้ ดิฉันพร้อมจะปฏิบัติหน้าที่ตามเจตนารมณ์ที่พี่น้องประชาชน ชาวหนองหารได้มอบความไว้วางใจให้ดิฉันเข้ามาทำหน้าที่ในครั้งนี้ โดยยึดความต้องการ และแก้ไข ปัญหาความเดือดร้อนของพี่น้องประชาชนเป็นหลักสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนา และจะยึดเอา ผลประโยชน์ของพี่น้องประชาชนเป็นที่ตั้ง

โดยเทศบาลตำบลหนองหารจะเป็นส่วนกลางในการขับเคลื่อนกลไกให้ทุกส่วน เพื่อเดินหน้า ในการพัฒนาแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นในทุก ๆ ด้าน และจะดำเนินการเปลี่ยนแปลงให้เทศบาลตำบล หนองหารเป็นเมืองสวยงามน่าอยู่ มุ่งสู่ตำบลแห่งคุณภาพชีวิต เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้คู่คุณธรรม พร้อมนำความสามัคคี มีสภาพแวดล้อมที่ดี และสร้างชุมชนให้เข้มแข็งปลอดภัยตลอดไป ตามนโยบาย การสร้าง ๓ สร้าง (นโยบาย ๓ ส.) มีดังต่อไปนี้

#### ส.๑ สร้างบ้าน

- จะยึดหลักปฏิบัติการสร้าง สร้างเสริมและปรับปรุง ใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า และทั่วถึง ในด้านสาธารณูปโภค และสาธารณูปการที่ได้มาตรฐาน และคุณภาพ ดังนี้

๑. การกระจายงบประมาณ อย่างทั่วถึง
๒. ติดตั้งกล่องวงจรปิด ในพื้นที่เสี่ยงทุกหมู่บ้าน เพื่อยับยั้งการเกิดอาชญากรรม
๓. สร้างศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (อปพร.) และจัดตั้งกองทุนสวัสดิการ
๔. ปรับปรุงภูมิทัศน์ ระบบการจัดการฉาปนสถาน (เมรุ) ของหมู่บ้าน
๕. สร้าง ส่งเสริมระบบการจัดการประปาหมู่บ้านให้มีมาตรฐาน มีการจัดการระบบน้ำเสีย
๖. ก่อสร้าง ปรับปรุงคุณภาพถนน ไฟฟ้า ให้ทั่วถึงและมีมาตรฐานทุกหมู่บ้าน
๗. ภารกิจที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ

#### ส.๒ สร้างคน

- จะพัฒนาคุณภาพชีวิต ยกฐานะ ความเป็นอยู่ของประชาชนอยู่ดีกินดี และส่งเสริม สนับสนุน ภารกิจอื่น ๆ ดังนี้

๑. อินเทอร์เน็ตไร้สายทุกหมู่บ้าน WIFI ตามศูนย์รวมใจของหมู่บ้าน เพื่อนักเรียนนักศึกษา ประชาชนทั่วไป เข้าถึงอินเทอร์เน็ต
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมทำ ตามหลักประชาธิปไตยและธรรมาภิบาล
๓. ส่งเสริมสุขภาพ และคุณภาพชีวิต

๔. ส่งเสริมสนับสนุนด้านการกีฬาด้านยาเสพติด
๕. ด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมประเพณี สร้างจิตสำนึกและร่วมอนุรักษ์
๖. ส่งเสริมการศึกษาเพื่อพัฒนาคนสู่การเป็นบัณฑิต
๗. ส่งเสริมคุณภาพและชีวิต เพื่อการเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
๘. ส่งเสริม สนับสนุนดูแลอนุรักษ์ รักษาสิ่งแวดล้อม
๙. ภารกิจที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ

**๓.๓ สร้างบริการ** จะยึดหลักการบริการ และอำนวยความสะดวกให้กับผู้มาขอรับบริการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. บริการรับ-ส่ง ผู้ป่วยและผู้ป่วยฉุกเฉิน ตลอด ๒๔ ชั่วโมง
๒. คลินิกเคลื่อนที่สุขภาพที่ดีสู่ชุมชน สำหรับประชาชนและผู้สูงอายุ
๓. สร้างสุขนิสัย และเพิ่มสวัสดิการเงินออม เพื่อส่งเสริมสนับสนุนสร้างนิสัยการออม และเพิ่มสวัสดิการเงินออม
๔. สร้างเสริมการมีส่วนร่วมสุขภาพและเครื่องออกกำลังกายทุกหมู่บ้าน
๕. ตั้งศูนย์ฟื้นฟูผู้พิการ และส่งเสริมอาชีพผู้พิการ
๖. มีผู้ยาสามัญประจำบ้าน
๗. งานบริการสาธารณะ อื่น ๆ

ในการพิจารณาดำเนินกิจกรรม ตามนโยบายให้สำเร็จ และบรรลุเป้าหมาย จะต้องจัดขบวนการบริหารให้ถูกต้องเหมาะสมไปด้วย ดังนั้น จะต้องยึดหลักการปฏิบัติ และปรับปรุงการบริหารจัดการ ดังต่อไปนี้

#### **การบริหาร**

๑. จะปรับกลยุทธ์ ทศนคติ วิธีคิด วิธีการทำงานของพนักงานในเทศบาลทุกคนไปสู่การเป็น “ข้าราชการยุคใหม่” โดยจะนำหลักธรรมาภิบาล ๖ ข้อมาประกอบใช้
๒. จะปรับปรุงกลไกการทำงานของพนักงานทุกส่วนให้มีความโปร่งใส รวดเร็ว และมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนโดยรวม
๓. จะขยายโอกาสของประชาชนในการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการบริหาร เพื่อให้ประชาชนทุกกลุ่มองค์กรมีส่วนร่วมในการพัฒนา การตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลหนองหาร
๔. จะบริหารจัดการ และใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม
๕. จะยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม และจะส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเอง
๖. นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริการประชาชน เพื่อความสะดวกรวดเร็ว และมีคุณภาพ

๓. จะปรับปรุงการจัดเก็บรายได้ให้เหมาะสม และเป็นธรรม
๔. จะตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม จะรีบแก้ไขปัญหา สาธารณะของชุมชน และเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างทุกฝ่าย
๕. จะยึดหลักปฏิบัติที่ให้ไว้ต่อพี่น้องประชาชนในเขตเทศบาลตำบลหนองหารมาโดยตลอดคือ

“ผลงานเด่นชัด พัฒนาโปร่งใส บริหารก้าวไกล ใส่ใจถิ่นเกิด ขอเทิดและแทนคุณ”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓  
ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

๑. หลักการ

ปมเพาะ ปลุกฝัง และเสริมสร้างให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และอุดมการณ์ในการปฏิบัติราชการ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืนและเกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนสูงสุด

๒. วิสัยทัศน์

ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีภูมิคุ้มกันต่อปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล และเป็นที่ยึดถือศรัทธาของประชาชนในพื้นที่ภายในปีพ.ศ. ๒๕๖๓

๓. พันธกิจ

เสริมสร้างพัฒนาผู้นำและข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ไปพร้อมกับการปรับกลไกการบริหารงาน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

๔. เป้าประสงค์

๔.๑ เกิดการปรับกลไก (กฎ ระเบียบ กระบวนการ ระบบ ฯลฯ) ในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะในส่วนการบริหารงานบุคคลโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และเปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น

๔.๒ เกิดการเสริมสร้างความเข้มแข็งและจิตสำนึกในสิทธิหน้าที่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น เพื่อให้สามารถดูแลผลประโยชน์ของภาคส่วนต่าง ๆ ให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม

๕. ตัวชี้วัด และข้อเสนอระดับเป้าหมาย

๕.๑ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

๕.๒ ระดับความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในภาพรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อเปรียบเทียบกับนานาชาติดีขึ้น อย่างน้อยร้อยละ ๒๐ ในปี ๒๕๖๐ เทียบกับปี ๒๕๕๖

๕.๓ ระดับความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสูงขึ้น มากกว่าร้อยละ ๘๕ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

๕.๔ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการที่โปร่งใสและเป็นธรรมขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นเพิ่มสูงขึ้น มากกว่าร้อยละ ๘๕ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

๕.๕ ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้าใจและประยุกต์หลักคุณธรรมจริยธรรม ธรรมภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการมากกว่าร้อยละ ๖๐ ของจำนวนประชากรที่สุ่มทดสอบ

๕.๖ ระดับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อความเป็นธรรมในการบริหารงานเพิ่มสูงขึ้นมากกว่าร้อยละ ๖๐ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

## ๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ในการเสริมสร้าง

### ธรรมภิบาล

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

- กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ยกย่องข้าราชการ / ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม
- กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity)
- กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น

- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ

- กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท
- กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ
- กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สืบค้น ให้คำปรึกษาแนะนำและข้อมูลข่าวสารด้าน

### ธรรมภิบาล

- กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการอย่างเข้มข้น
- กลยุทธ์ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน และ

### สู่มาตรฐานสากล

- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

- กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึด

### หลักธรรมภิบาล

- กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ
- กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่องแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น

- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้าน

### คุณธรรม จริยธรรม และธรรมภิบาล

- กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

• กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์  
การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**ประเด็นยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาบุคลากรจังหวัดเชียงใหม่**

๑. เสริมสร้างจริยธรรม ธรรมภิบาล และการปราบปรามการทุจริตประพจน์มิชอบใช้กลยุทธ์ ดังนี้
  - ๑.๑. ปลุกจิตสำนึก ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และสร้างวินัยแก่ทุกภาคส่วน
  - ๑.๒. ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
  - ๑.๓. เสริมสร้างความแข็งแกร่งแก่หน่วยงานต่อต้านการทุจริต
  - ๑.๔. สร้างบุคลากรมืออาชีพป้องกันและปราบปรามการทุจริต
๒. สร้างความเป็นเลิศด้านการให้บริการสาธารณะ ใช้กลยุทธ์ ดังนี้
  - ๒.๑. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในการให้บริการที่ดีสู่สังคม
  - ๒.๒. พัฒนานวัตกรรมและเครือข่ายการให้บริการ
๓. เพิ่มขีดสมรรถนะบุคลากร และการประชาสัมพันธ์ภาครัฐใช้กลยุทธ์ ดังนี้
  - ๓.๑. พัฒนาขีดสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ
  - ๓.๒. พัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ
  - ๓.๓. สร้างเครือข่ายของบุคลากรภาครัฐ
  - ๓.๔. พัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชนของส่วนราชการ
  - ๓.๕. พัฒนาขีดสมรรถนะของเครือข่ายประชาคมเชียงใหม่ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะ
  - ๓.๖. ประชาสัมพันธ์ข่าวสารการปฏิบัติราชการของจังหวัดเชียงใหม่
๔. สร้างสำนึกประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วม.ใช้กลยุทธ์ ดังนี้
  - ๔.๑. ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพความพร้อมในการพัฒนาระบบประชาธิปไตยฯ ระดับอำเภอ/เทศบาล และจังหวัด
  - ๔.๒. สนับสนุนและเสริมสร้างสำนึกประชาธิปไตยในการดำรงชีวิตภายใต้วิถีชีวิตประชาธิปไตยตามกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับพื้นที่
  - ๔.๓. ส่งเสริมหมู่บ้านและชุมชนเป็นหมู่บ้าน และชุมชนต้นแบบการเปลี่ยนแปลงภายใต้วิถีชีวิตประชาธิปไตย
๕. พัฒนา ICT เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการภาครัฐใช้กลยุทธ์ ดังนี้
  - ๕.๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้ ICT เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และการบริการของหน่วยงานภาครัฐ
  - ๕.๒. ขยายโอกาสการเข้าถึง ICT ให้ทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ

๖.เพิ่มประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการชกกลยุทธ์ ดังนี้

- ๖.๑. ประชาสัมพันธ์ด้านเศรษฐกิจ
- ๖.๒. ประชาสัมพันธ์ด้านการพัฒนาสังคม
- ๖.๓. ประชาสัมพันธ์ด้านความมั่นคง
- ๖.๔. ประชาสัมพันธ์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๕. ประชาสัมพันธ์ด้านการบริหารจัดการ

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลหนองหาร

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลหนองหาร ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในความรับผิดชอบ ดังนี้

วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลหนองหาร

**“ทันสมัย ร่วมใจประสาน บริการเป็นเลิศ เทิดคุณธรรม”**

**ทันสมัย (M : Modern)**

: ความทันสมัยในการใช้ระบบสารสนเทศ (IT) มีทักษะ, เทคนิคการถ่ายทอดและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงตามระบบการพัฒนาข้าราชการ

**ร่วมใจประสาน (U : UMTY)**

: ความร่วมมือประสานเป็นหนึ่งเดียว เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลหนองหารตามประเด็นยุทธศาสตร์ ให้บรรลุได้ตามเป้าหมาย

**บริการเป็นเลิศ (S : SERVICE – MIND)**

: การปฏิบัติตามแนวพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว “ข้าราชการคือ ผู้ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ” การให้บริการประชาชนด้วยความจริงใจ เพื่อสนองนโยบายรัฐให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๕ ม. ๓/๑ การบริหารราชการตามพระราชบัญญัติต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภาระเกิด และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลงาน...ทั้งนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี...

**เทิดคุณธรรม (T : TRANSPARENCY)**

: พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหนองหารจะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรม

### พันธกิจ

- สร้างระบบการพัฒนากำลังคนการจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
- ส่งเสริมการทานแบบบูรณาการ ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงานและเครือข่าย โดยเน้นการมีสัมพันธภาพที่ดี
- ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้บุคลากร อบต. ท้องถิ่นทุรกันดารทุกส่วนราชการ/หน่วยงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง
- เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่างๆ
- ดำเนินการและพัฒนากิจกรรมฝึกอบรม โดยการให้ความรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติในกระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นตนเอง และให้เกิดแก่บุคลากรในสังกัดทุกหน่วยงาน

### เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

- บุคลากรเทศบาลตำบลหนองหารสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (Knowledge Worker) สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ
- ระบบการพัฒนากำลังคนเทศบาลตำบลหนองหารมีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจการพัฒนาบุคลากรของ ทต.หนองหาร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ
- กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัด ทต.หนองหาร มีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้ และเผยแพร่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคคล เทศบาลตำบลหนองหาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร

๑.๒ แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาระบบราชการหน่วยงานต่างๆใน

สังกัด ทต.หนองหาร

๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร

๑.๔ แผนงานพัฒนาศูนย์พัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง

๑.๕ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงานภายใน/ภายนอก

ประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)

๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning Organization)

๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน

๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็น

ยุทธศาสตร์จังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<p>๑.๑ แผนงานด้านพัฒนา ความรู้ในองค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● การดำเนินงานของ คณะกรรมการพัฒนา พนักงาน ๓ ปี ทต.หนอง หาร</li><li>● การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เวทีวิชาการข้าราชการรู้ทัน การเปลี่ยนแปลง</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● จำนวนครั้งการประชุมของ คณะกรรมการพัฒนา พนักงาน ๓ ปี ทต.หนอง หาร</li><li>● จำนวนครั้งของการจัดเวที วิชาการพนักงานเทศบาล รู้ทันการเปลี่ยนแปลง</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● จัดกิจกรรมประชุมเพื่อ กำหนดแนวทางและการ ดำเนินงานพัฒนาพนักงาน ทต.หนองหาร</li><li>● จัดประชุมแลกเปลี่ยน ความรู้วิชาการด้านต่างๆ เป็นประจำทุกเดือน เดือน ละ ๑ ครั้ง รวม ๑๒ ครั้ง/ปี</li></ul>
<p>๑.๒ แผนงานจัดทำระบบแผน และประสานการพัฒนา ราชการหน่วยงานต่างๆ ใน สังกัดทต.หนองหาร</p>		
<ul style="list-style-type: none"><li>● การจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรในสังกัด</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● หน่วยงาน/ส่วนราชการใน สังกัด ทต.หนองหารจัดทำ แผนปฏิบัติการ เพื่อเป็น แนวทางในการพัฒนา บุคลากรในสังกัด ปีงบประมาณ ๒๕๖๑- ๒๕๖๓ แล้วเสร็จ</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● ส่วนราชการ/หน่วยงาน ทต.หนองหารจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด</li></ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>● การหาความจำเป็น (Training Need) ในการพัฒนาบุคลากร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานมีการหาความจำเป็น(Training Need) และมีเอกสารแสดงขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ทุกส่วนราชการจัดให้มีการหาความจำเป็น(Training Need) เบื้องต้นในการพัฒนาบุคลากรและใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● การประชุมประสานแผนการพัฒนาบุคลากร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณของทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน</li> <li>● มีแนวทางการประสานการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● จัดการประชุมส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● การจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากร ทต.หนองหาร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบัน ครบคลุมทุกส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัดพื้นที่ ทต.หนองหาร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที</li> </ul>
<p>๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการแต่งตั้ง การโอนพนักงานเทศบาล</li> <li>● การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในสังกัด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการแต่งตั้ง โอนพนักงาน</li> <li>● มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในสังกัด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ทุกส่วนราชการจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที</li> <li>● เทศบาลเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานทุกระดับในสังกัดและให้ข้อคิดเห็นประกอบการแต่งตั้งพนักงานเทศบาลระดับหัวหน้าส่วนราชการ</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>● การดำเนินการทางวินัย</li> <li>● การสรรหา และเลือกสรรบุคลากรในสังกัด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการดำเนินการทางวินัย</li> <li>● มีการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● นายกเทศมนตรีสามารถดำเนินการทางวินัยสำหรับพนักงานเทศบาลและบุคลากรในสังกัด</li> <li>● ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด</li> </ul>
<p style="text-align: center;">แผนงาน/โครงการ</p>	<p style="text-align: center;">ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน</p>	<p style="text-align: center;">รายละเอียดโครงการ</p>
<p>๑.๔ แผนงานพัฒนาบุคลากร โดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรม ทัศนศึกษาดูงาน ภายใน/ภายนอกประเทศ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● การจัดทำทะเบียนข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ</li> <li>● โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการจัดทำทะเบียนข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ</li> <li>● มีบุคลากรในสังกัดศึกษาต่อในประเทศและต่างประเทศตามความต้องการขององค์กร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการจัดทำข้อมูลพนักงานศึกษาต่อ เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลในการใช้บุคลากรให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ (Put the Right man on the Right job) นำไปสู่การจัดตั้งธนาคารสมอง (Think Tank)</li> <li>● พนักงานในสังกัดได้ศึกษาต่อตามความต้องการขององค์กร โดยทุนส่วนตัว ธนาคาร, บริษัท, ห้างร้านต่างๆในพื้นที่</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"><li>• โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาดูงาน/ฝึกรอบรมกับหน่วยงานภายนอก</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• มีพนักงาน/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานในต่างประเทศ/ภายนอก</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานภายนอก ในต่างประเทศ เช่น อังกฤษ ,แคนาดา และกลุ่มประเทศเอเซีย (กลุ่มประเทศเพื่อนบ้านเพื่อศึกษาและแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม)</li></ul>
---	---	---

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)	<ul style="list-style-type: none"><li>● มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือ การให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ แก่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัด จามความจำเป็นและเป็นประโยชน์กับหน่วยงาน โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำเป็นหลักสูตรกลาง</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำหลักสูตรกลางเพื่อให้ความรู้แก่ประชาชนและบุคลากรในสังกัดส่วนราชการ/หน่วยงานต่างๆ</li></ul>
๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)	<ul style="list-style-type: none"><li>● มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ โดยจัดทำเป็นหลักสูตรเฉพาะด้าน เช่น ด้านสาธารณสุข ด้านการเกษตร การพัฒนาชุมชน ฯลฯ</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● ส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำหลักสูตรเฉพาะด้านเพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัด เป็นการเพิ่มและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติให้แก่บุคลากรในสังกัด</li></ul>

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning)

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<p>๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน</p> <p>๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ ทต.หนองหาร</li><li>• โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างทต.หนองหารและองค์กรภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• มีการทำแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์</li><li>• มีการทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ ทต.หนองหาร</li><li>• มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก ทต.หนองหาร</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• จัดให้มีคณะทำงานจัดทำระบบการบริหารความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓</li><li>• สนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ ทต.หนองหาร เป็นการแสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรระหว่างหน่วยงานต่างๆ</li><li>• จัดให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก ทต.หนองหารเพื่อเป็นการแสดงความร่วมมือและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร</li></ul>

## การวิเคราะห์ SWOT ของเทศบาลตำบลหนองหาร

คณะกรรมการจัดทำแผนมีความคิดเห็นเป็นไปในทางเดียวกันเกี่ยวกับการวิเคราะห์ SWOT ของเทศบาลตำบลหนองหาร ดังนี้

### ๑. จุดแข็ง ( STRENGTH ) ของเทศบาลตำบลหนองหาร ในปัจจุบัน

- บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์การทำงาน
- มีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงาน ที่เพียงพอและ ทันสมัยและปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วมีคุณภาพสูง
- บุคลากรระดับผู้บริหาร ที่มีความรู้ความสามารถ สามารถบริหารจัดการงานต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ทั้งที่มีบุคลากรไม่เพียงพอ
- บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ขยายใหญ่

ปรับเป็นขนาดกลาง

### ๒. จุดอ่อน (WEAKNESS) ของเทศบาลตำบลหนองหาร ในปัจจุบัน

- บุคลากรในองค์การขาดความสามัคคี
- ขาดการจัดทำแผนปฏิบัติงานของส่วนต่าง ๆ ที่ชัดเจน
- ขาดงบประมาณการสนับสนุน อบรมบุคลากรในองค์การให้มีความรู้ กฏ ระเบียบ เพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และควรเน้นการอบรมผู้ปฏิบัติงานในสายงานโดยตรง
- ขาดแคลนบุคลากร เพื่อรองรับงานที่เพิ่มมากขึ้นในอนาคต

### ๓. โอกาส ( OPPORTUNITY ) ของเทศบาลตำบลหนองหาร ในปัจจุบัน

- สามารถที่จะนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ได้มากขึ้น
- สามารถพัฒนาเป็นเทศบาลตำบลที่มีการบริหารจัดการที่ดีได้
- ได้รับเงินอุดหนุนทั่วไป / เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ ตามยุทธศาสตร์ของจังหวัด

### ๔. อุปสรรค ( TREAT ) ของเทศบาลตำบลหนองหาร ในปัจจุบัน

- กฎหมายและระเบียบต่าง ๆ มีความซับซ้อนต่อการปฏิบัติงาน และยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

- ปัญหาฝ่ายการเมืองขาดความรู้ ในข้อกฎหมาย ระเบียบ ต่าง ๆ
- งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด

### ความคาดหวังของผู้บริหารต่อการพัฒนาบุคลากร

๑. จะปรับกลยุทธ์ ทักษะคิด วิเคราะห์ วิธีการทำงานของพนักงานในเทศบาลทุกคน ไปสู่การเป็น “ข้าราชการยุคใหม่” โดยจะนำหลักการมาภิบาล ๖ ข้อ มาใช้
๒. การนำปัญหา/ข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานมาปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
๓. ควรมีการจัดทำแผน - ผลการปฏิบัติงาน ประจำเดือน และนำปัญหา/ข้อบกพร่องมาปรับปรุงแก้ไข
๔. มีการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือที่ทันสมัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนด
๕. ก่อให้เกิดความสามัคคี (cohesive) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
๖. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่ การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (outcome) ตรงตามวัตถุประสงค์ (objective) ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (result based management) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (performance agree) ในองค์กร
๗. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารที่จะต้องบริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลลัพธ์ (outcome) ที่เกิดขึ้นโดยมีการวิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่าง ๆ เทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของบุคคล (individual scorcards) ที่เชื่อมโยงระดับขององค์กร (organization scorcards)

### ความคาดหวังของประชาชนต่อการพัฒนาบุคลากร

๑. ประชาชนได้รับการบริการที่รวดเร็ว และได้รับความพึงพอใจสูงสุด ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวประชาชน
๒. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวกต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน
๓. บุคลากรต้องมีความรู้เพิ่มมากขึ้น และสามารถแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนได้ตรงตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เพื่อสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

### ความคาดหวังของพนักงานต่อการพัฒนาบุคลากร

๑. พนักงานเทศบาลต้องได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อสามารถนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุตามเป้าหมายของเทศบาล
๒. พัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตของการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

แผนพัฒนาบุคลากร  
เทศบาลตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่  
ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑

ที่	โครงการ/หลักสูตร	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา	การติดตามประเมินผล
๑	การประชุมประจำเดือนพนักงานเทศบาล	พนักงานเทศบาล เข้าใจระเบียบและการ ปฏิบัติที่ชัดเจน	ซักซ้อมการปฏิบัติงาน ในรอบเดือนที่ผ่านมา และแนวทางการปฏิบัติ ที่ถูกต้อง	๒๕	จัดประชุม	-	ตค.-กย	ติดตามการทำงาน
๒	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างสมาชิกสภา และผู้บริหาร	เพื่อพัฒนาทักษะให้ สอดคล้องกับภารกิจของ เทศบาล	เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	๔๕	ฝึกอบรม	๓๐,๐๐๐	ตค.-กย	ติดตามประเมินผล การอบรม
๓	อบรมเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี	ให้พนักงานเทศบาลเข้าใจ ระเบียบการและปฏิบัติที่ ชัดเจน	ซักซ้อมและแจ้งแนวทาง ในการจัดทำงบประมาณ รายจ่าย	๓	ฝึกอบรม	๑๐,๐๐๐	ตค.-กย	ติดตามการทำงาน
๔	อบรมคุณธรรม จริยธรรม	เพื่อพัฒนาทักษะให้ สอดคล้องกับภารกิจของ เทศบาล	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	๒	ฝึกอบรม	๑๕,๐๐๐	ตค.-กย	ติดตามการทำงาน

แผนพัฒนาบุคลากร  
เทศบาลตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่  
ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑

ที่	โครงการ/หลักสูตร	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา	การติดตามประเมินผล
๕	อบรมเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนและการป้องกันการทุจริตของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ	พนักงานเทศบาล เข้าใจระเบียบและการปฏิบัติที่ชัดเจน	เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๑	ฝึกอบรม	๑๕,๐๐๐	ตค.-กย	ติดตามการทำงาน
๖	อบรมการจัดทำแผนที่ภาษี	เพื่อพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล	เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๑	ฝึกอบรม	๑๐,๐๐๐	ตค.-กย	ติดตามการทำงาน
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องตำแหน่งปลัดเทศบาล	ให้พนักงานเทศบาลเข้าใจระเบียบการและปฏิบัติที่ชัดเจน	เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๑	ฝึกอบรม	๑๐,๐๐๐	ตค.-กย	ติดตามการทำงาน
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง	ให้พนักงานเทศบาลเข้าใจระเบียบการและปฏิบัติที่ชัดเจน	เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๑	ฝึกอบรม	๑๐,๐๐๐	ตค.-กย	ติดตามการทำงาน
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด	ให้พนักงานเทศบาลเข้าใจระเบียบการและปฏิบัติที่ปฏิบัติที่ชัดเจน	เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๑	ฝึกอบรม	๑๐,๐๐๐	ตค.-กย	ติดตามการทำงาน

แผนพัฒนาบุคลากร  
เทศบาลตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่  
ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑

ที่	โครงการ/หลักสูตร	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา	การติดตามประเมินผล
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ช่องตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง	ให้พนักงานเทศบาลเข้าใจ ระเบียบการและปฏิบัติที่ ปฏิบัติที่ชัดเจน	เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	๑	ฝึกรอบรม	๑๐,๐๐๐	ตค.-กย	ติดตามการทำงาน
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ช่องตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ให้พนักงานเทศบาลเข้าใจ ระเบียบการและปฏิบัติที่ ปฏิบัติที่ชัดเจน	เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	๑	ฝึกรอบรม	๑๐,๐๐๐	ตค.-กย	ติดตามการทำงาน
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ช่องตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายแบบแผนฯ	ให้พนักงานเทศบาลเข้าใจ ระเบียบการและปฏิบัติที่ ปฏิบัติที่ชัดเจน	เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	๑	ฝึกรอบรม	๑๐,๐๐๐	ตค.-กย	ติดตามการทำงาน
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ช่องตำแหน่งนิติกร	ให้พนักงานเทศบาลเข้าใจ ระเบียบการและปฏิบัติที่ ปฏิบัติที่ชัดเจน	เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	๑	ฝึกรอบรม	๑๐,๐๐๐	ตค.-กย	ติดตามการทำงาน

แผนพัฒนาบุคลากร  
เทศบาลตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่  
ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑

ที่	โครงการ/หลักสูตร	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา	การติดตามประเมินผล
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ของตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล	ให้พนักงานเทศบาลเข้าใจ ระเบียบการและปฏิบัติที่ ปฏิบัติที่ชัดเจน	เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน  ที่ถูกต้อง	๑	ฝึกอบรม	๑๐,๐๐๐	ตค.-กย	ติดตามการทำงาน
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ของตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ให้พนักงานเทศบาลเข้าใจ ระเบียบการและปฏิบัติที่ ปฏิบัติที่ชัดเจน	เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	๑	ฝึกอบรม	๑๐,๐๐๐	ตค.-กย	ติดตามการทำงาน
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ของตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	ให้พนักงานเทศบาลเข้าใจ ระเบียบการและปฏิบัติที่ ปฏิบัติที่ชัดเจน	เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	๑	ฝึกอบรม	๑๐,๐๐๐	ตค.-กย	ติดตามการทำงาน
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ของตำแหน่งนักวิชาการศึกษา	ให้พนักงานเทศบาลเข้าใจ ระเบียบการและปฏิบัติที่ ปฏิบัติที่ชัดเจน	เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	๑	ฝึกอบรม	๑๐,๐๐๐	ตค.-กย	ติดตามการทำงาน

แผนพัฒนาบุคลากร  
เทศบาลตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่  
ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑

ที่	โครงการ/หลักสูตร	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา	การติดตามประเมินผล
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ของตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ	ให้พนักงานเทศบาลเข้าใจ ระเบียบการและปฏิบัติที่ ปฏิบัติที่ชัดเจน	เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน  ที่ถูกต้อง	๑	ฝึกอบรม	๑๐,๐๐๐	ตค.-กย	ติดตามการทำงาน
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ของตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ให้พนักงานเทศบาลเข้าใจ ระเบียบการและปฏิบัติที่ ปฏิบัติที่ชัดเจน	เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	๑	ฝึกอบรม	๑๐,๐๐๐	ตค.-กย	ติดตามการทำงาน
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ของตำแหน่งนายช่างโยธา	ให้พนักงานเทศบาลเข้าใจ ระเบียบการและปฏิบัติที่ ปฏิบัติที่ชัดเจน	เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	๑	ฝึกอบรม	๑๐,๐๐๐	ตค.-กย	ติดตามการทำงาน

แผนพัฒนาบุคลากร  
เทศบาลตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่  
ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๒

ที่	โครงการ/หลักสูตร	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา	การติดตามประเมินผล
๑	การประชุมประจำเดือนพนักงานเทศบาล	พนักงานเทศบาล เข้าใจระเบียบและการ ปฏิบัติที่ชัดเจน	ซักซ้อมการปฏิบัติงาน ในรอบเดือนที่ผ่านมา และแนวทางการปฏิบัติ ที่ถูกต้อง	๒๕	จัดประชุม	-	ตค.๖๐ ถึง กย.๖๑	ติดตามการทำงาน
๒	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการ พัฒนาของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง สมาชิกสภา และผู้บริหาร	เพื่อพัฒนาทักษะให้ สอดคล้องกับภารกิจของ เทศบาล	เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	๔๕	ฝึกอบรม	๓๐,๐๐๐	ตค.๖๐ ถึง กย.๖๑	ติดตามประเมินผล การอบรม
๓	อบรมเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการจัดทำ งบประมาณรายจ่ายประจำปี	ให้พนักงานเทศบาลเข้าใจ ระเบียบการและปฏิบัติที่ ชัดเจน	ซักซ้อมและแจ้งแนวทาง ในการจัดทำงบประมาณ รายจ่าย	๓	ฝึกอบรม	๑๐,๐๐๐	พค-กค ๖๑	ติดตามการทำงาน
๔	อบรมคุณธรรม จริยธรรม	เพื่อพัฒนาทักษะให้ สอดคล้องกับภารกิจของ เทศบาล	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	๒	ฝึกอบรม	๑๕,๐๐๐	ตค.๖๐ ถึง กย.๖๑	ติดตามการทำงาน

แผนพัฒนาบุคลากร  
เทศบาลตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่  
ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๒

ที่	โครงการ/หลักสูตร	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา	การติดตามประเมินผล
๕	อบรมเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนและการป้องกันการทุจริตของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ	พนักงานเทศบาล เข้าใจระเบียบและการปฏิบัติที่ชัดเจน	เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๑	ฝึกอบรม	๑๕,๐๐๐	ตค.-กย	ติดตามการทำงาน
๖	อบรมการจัดทำแผนที่ภาษี	เพื่อพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับการกิจของเทศบาล	เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๑	ฝึกอบรม	๑๐,๐๐๐	ตค.-กย	ติดตามการทำงาน
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องตำแหน่งปลัดเทศบาล	ให้พนักงานเทศบาลเข้าใจระเบียบการและปฏิบัติที่ชัดเจน	เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๑	ฝึกอบรม	๑๐,๐๐๐	ตค.-กย	ติดตามการทำงาน
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง	ให้พนักงานเทศบาลเข้าใจระเบียบการและปฏิบัติที่ชัดเจน	เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๑	ฝึกอบรม	๑๐,๐๐๐	ตค.-กย	ติดตามการทำงาน
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด	ให้พนักงานเทศบาลเข้าใจระเบียบการและปฏิบัติที่ชัดเจน	เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๑	ฝึกอบรม	๑๐,๐๐๐	ตค.-กย	ติดตามการทำงาน

แผนพัฒนาบุคลากร  
เทศบาลตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่  
ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๒

ที่	โครงการ/หลักสูตร	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา	การติดตามประเมินผล
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ของตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง	ให้พนักงานเทศบาลเข้าใจ ระเบียบการและปฏิบัติที่ ปฏิบัติที่ชัดเจน	เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	๑	ฝึกอบรม	๑๐,๐๐๐	ตค.-กย	ติดตามการทำงาน
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ของตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ให้พนักงานเทศบาลเข้าใจ ระเบียบการและปฏิบัติที่ ปฏิบัติที่ชัดเจน	เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	๑	ฝึกอบรม	๑๐,๐๐๐	ตค.-กย	ติดตามการทำงาน
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ของตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายแบบแผนฯ	ให้พนักงานเทศบาลเข้าใจ ระเบียบการและปฏิบัติที่ ปฏิบัติที่ชัดเจน	เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	๑	ฝึกอบรม	๑๐,๐๐๐	ตค.-กย	ติดตามการทำงาน
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ของตำแหน่งนิติกร	ให้พนักงานเทศบาลเข้าใจ ระเบียบการและปฏิบัติที่ ปฏิบัติที่ชัดเจน	เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	๑	ฝึกอบรม	๑๐,๐๐๐	ตค.-กย	ติดตามการทำงาน

แผนพัฒนาบุคลากร  
เทศบาลตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่  
ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๒

ที่	โครงการ/หลักสูตร	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา	การติดตามประเมินผล
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ของตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล	ให้พนักงานเทศบาลเข้าใจ ระเบียบการและปฏิบัติที่ ปฏิบัติที่ชัดเจน	เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน  ที่ถูกต้อง	๑	ฝึกอบรม	๑๐,๐๐๐	ตค.-กย	ติดตามการทำงาน
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ของตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ให้พนักงานเทศบาลเข้าใจ ระเบียบการและปฏิบัติที่ ปฏิบัติที่ชัดเจน	เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	๑	ฝึกอบรม	๑๐,๐๐๐	ตค.-กย	ติดตามการทำงาน
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ของตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	ให้พนักงานเทศบาลเข้าใจ ระเบียบการและปฏิบัติที่ ปฏิบัติที่ชัดเจน	เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	๑	ฝึกอบรม	๑๐,๐๐๐	ตค.-กย	ติดตามการทำงาน
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ของตำแหน่งนักวิชาการศึกษา	ให้พนักงานเทศบาลเข้าใจ ระเบียบการและปฏิบัติที่ ปฏิบัติที่ชัดเจน	เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	๑	ฝึกอบรม	๑๐,๐๐๐	ตค.-กย	ติดตามการทำงาน

แผนพัฒนาบุคลากร  
เทศบาลตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่  
ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๒

ที่	โครงการ/หลักสูตร	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา	การติดตามประเมินผล
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ของตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ	ให้พนักงานเทศบาลเข้าใจ ระเบียบการและปฏิบัติที่ ปฏิบัติที่ชัดเจน	เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน  ที่ถูกต้อง	๑	ฝึกอบรม	๑๐,๐๐๐	ตค.-กย	ติดตามการทำงาน
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ของตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ให้พนักงานเทศบาลเข้าใจ ระเบียบการและปฏิบัติที่ ปฏิบัติที่ชัดเจน	เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	๑	ฝึกอบรม	๑๐,๐๐๐	ตค.-กย	ติดตามการทำงาน
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ของตำแหน่งนายช่างโยธา	ให้พนักงานเทศบาลเข้าใจ ระเบียบการและปฏิบัติที่ ปฏิบัติที่ชัดเจน	เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	๑	ฝึกอบรม	๑๐,๐๐๐	ตค.-กย	ติดตามการทำงาน
๒๐	หลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ของตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ให้พนักงานเทศบาลเข้าใจ ระเบียบการและปฏิบัติที่ ปฏิบัติที่ชัดเจน	เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	๑	ฝึกอบรม	๑๐,๐๐๐	ตค.-กย	ติดตามการทำงาน

แผนพัฒนานุเคราะห์  
เทศบาลตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่  
ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓

ที่	โครงการ/หลักสูตร	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา	การติดตามประเมินผล
๑	การประชุมประจำเดือนพนักงานเทศบาล	พนักงานเทศบาล เข้าใจระเบียบและการ ปฏิบัติที่ชัดเจน	ซักซ้อมการปฏิบัติงาน ในรอบเดือนที่ผ่านมา และแนวทางการปฏิบัติ ที่ถูกต้อง	๒๕	จัดประชุม	-	ตค.๖๐ ถึง กย.๖๑	ติดตามการทำงาน
๒	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการ พัฒนาของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง สมาชิกสภา และผู้บริหาร	เพื่อพัฒนาทักษะให้ สอดคล้องกับภารกิจของ เทศบาล	เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	๔๕	ฝึกอบรม	๓๐,๐๐๐	ตค.๖๐ ถึง กย.๖๑	ติดตามประเมินผล การอบรม
๓	อบรมเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการจัดทำ งบประมาณรายจ่ายประจำปี	ให้พนักงานเทศบาลเข้าใจ ระเบียบการและปฏิบัติที่ ชัดเจน	ซักซ้อมและแจ้งแนวทาง ในการจัดทำงบประมาณ รายจ่าย	๓	ฝึกอบรม	๑๐,๐๐๐	พค-กค ๖๑	ติดตามการทำงาน
๔	อบรมคุณธรรม จริยธรรม	เพื่อพัฒนาทักษะให้ สอดคล้องกับภารกิจของ เทศบาล	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	๒	ฝึกอบรม	๑๕,๐๐๐	ตค.๖๐ ถึง กย.๖๑	ติดตามการทำงาน

แผนพัฒนาบุคลากร  
เทศบาลตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่  
ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓

ที่	โครงการ/หลักสูตร	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา	การติดตามประเมินผล
๕	อบรมเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนและการป้องกันการทุจริตของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ	พนักงานเทศบาล เข้าใจระเบียบและการปฏิบัติที่ชัดเจน	เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๑	ฝึกอบรม	๑๕,๐๐๐	ตค.-กย	ติดตามการทำงาน
๖	อบรมการจัดทำแผนที่ภาษี	เพื่อพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับการกิจของเทศบาล	เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๑	ฝึกอบรม	๑๐,๐๐๐	ตค.-กย	ติดตามการทำงาน
๓๗	หลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องตำแหน่งปลัดเทศบาล	ให้พนักงานเทศบาลเข้าใจระเบียบการและปฏิบัติที่ชัดเจน	เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๑	ฝึกอบรม	๑๐,๐๐๐	ตค.-กย	ติดตามการทำงาน
๓๘	หลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง	ให้พนักงานเทศบาลเข้าใจระเบียบการและปฏิบัติที่ชัดเจน	เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๑	ฝึกอบรม	๑๐,๐๐๐	ตค.-กย	ติดตามการทำงาน
๓๙	หลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด	ให้พนักงานเทศบาลเข้าใจระเบียบการและปฏิบัติที่ชัดเจน	เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๑	ฝึกอบรม	๑๐,๐๐๐	ตค.-กย	ติดตามการทำงาน

แผนพัฒนาบุคลากร  
เทศบาลตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่  
ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓

ที่	โครงการ/หลักสูตร	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา	การติดตามประเมินผล
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง	ให้พนักงานเทศบาลเข้าใจระเบียบการและปฏิบัติที่ปฏิบัติที่ชัดเจน	เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๑	ฝึกรอบรม	๑๐,๐๐๐	ตค.-กย	ติดตามการทำงาน
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ให้พนักงานเทศบาลเข้าใจระเบียบการและปฏิบัติที่ปฏิบัติที่ชัดเจน	เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๑	ฝึกรอบรม	๑๐,๐๐๐	ตค.-กย	ติดตามการทำงาน
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายแบบแผนฯ	ให้พนักงานเทศบาลเข้าใจระเบียบการและปฏิบัติที่ปฏิบัติที่ชัดเจน	เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๑	ฝึกรอบรม	๑๐,๐๐๐	ตค.-กย	ติดตามการทำงาน
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องตำแหน่งนิติกร	ให้พนักงานเทศบาลเข้าใจระเบียบการและปฏิบัติที่ปฏิบัติที่ชัดเจน	เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๑	ฝึกรอบรม	๑๐,๐๐๐	ตค.-กย	ติดตามการทำงาน

แผนพัฒนาบุคลากร  
เทศบาลตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่  
ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓

ที่	โครงการ/หลักสูตร	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา	การติดตามประเมินผล
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล	ให้พนักงานเทศบาลเข้าใจระเบียบการและปฏิบัติที่ปฏิบัติที่ชัดเจน	เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  ที่ถูกต้อง	๑	ฝึกรอบรม	๑๐,๐๐๐	ตค.-กย	ติดตามการทำงาน
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ให้พนักงานเทศบาลเข้าใจระเบียบการและปฏิบัติที่ปฏิบัติที่ชัดเจน	เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๑	ฝึกรอบรม	๑๐,๐๐๐	ตค.-กย	ติดตามการทำงาน
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ให้พนักงานเทศบาลเข้าใจระเบียบการและปฏิบัติที่ปฏิบัติที่ชัดเจน	เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๑	ฝึกรอบรม	๑๐,๐๐๐	ตค.-กย	ติดตามการทำงาน
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนักวิชาการศึกษา	ให้พนักงานเทศบาลเข้าใจระเบียบการและปฏิบัติที่ปฏิบัติที่ชัดเจน	เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๑	ฝึกรอบรม	๑๐,๐๐๐	ตค.-กย	ติดตามการทำงาน

แผนพัฒนาบุคลากร  
เทศบาลตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่  
ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓

ที่	โครงการ/หลักสูตร	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา	การติดตามประเมินผล
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ	ให้พนักงานเทศบาลเข้าใจระเบียบการและปฏิบัติที่ปฏิบัติที่ชัดเจน	เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  ที่ถูกต้อง	๑	ฝึกอบรม	๑๐,๐๐๐	ตค.-กย	ติดตามการทำงาน
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ให้พนักงานเทศบาลเข้าใจระเบียบการและปฏิบัติที่ปฏิบัติที่ชัดเจน	เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๑	ฝึกอบรม	๑๐,๐๐๐	ตค.-กย	ติดตามการทำงาน
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องตำแหน่งนายช่างโยธา	ให้พนักงานเทศบาลเข้าใจระเบียบการและปฏิบัติที่ปฏิบัติที่ชัดเจน	เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๑	ฝึกอบรม	๑๐,๐๐๐	ตค.-กย	ติดตามการทำงาน
๒๐	หลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ให้พนักงานเทศบาลเข้าใจระเบียบการและปฏิบัติที่ปฏิบัติที่ชัดเจน	เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๑	ฝึกอบรม	๑๐,๐๐๐	ตค.-กย	ติดตามการทำงาน

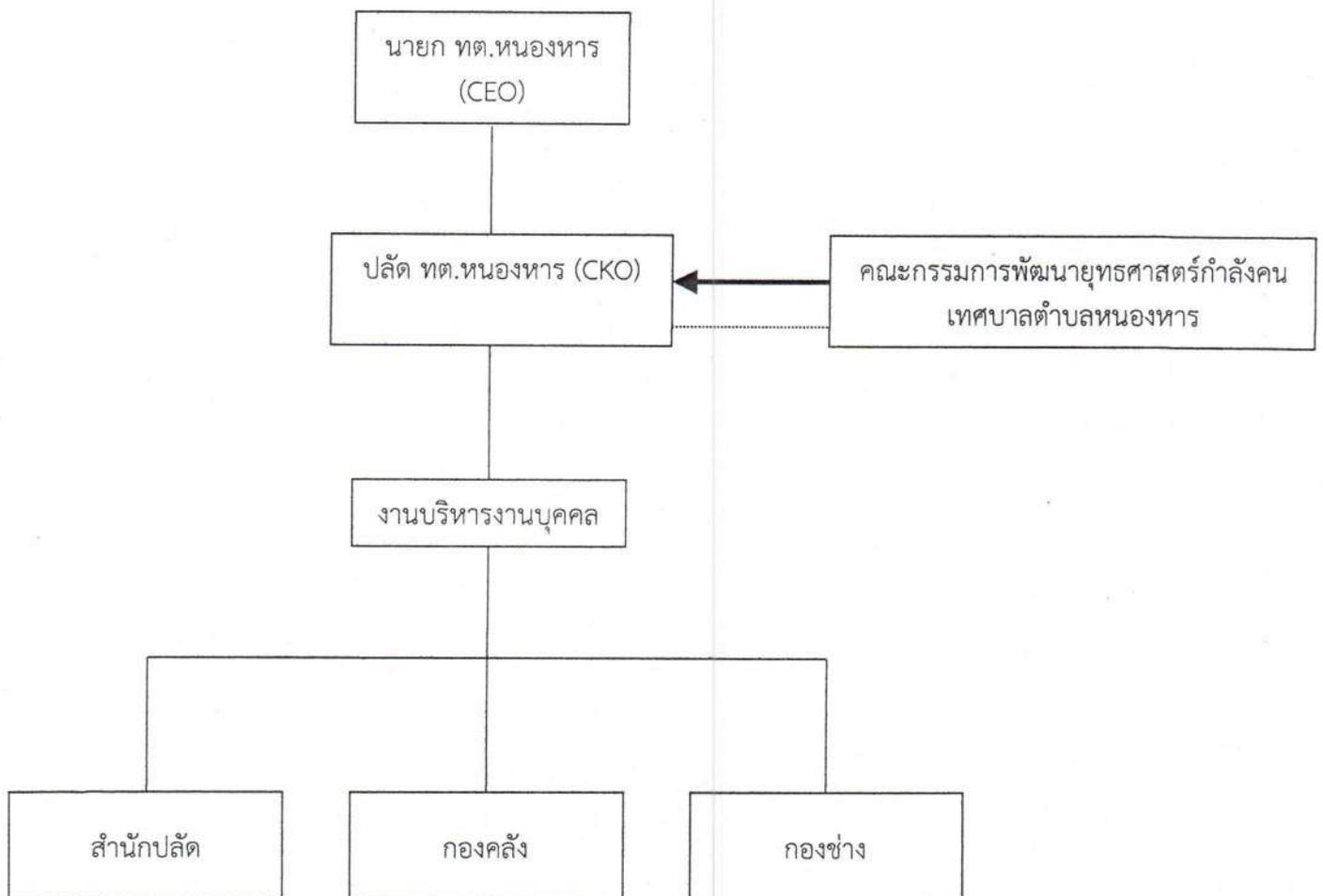
### การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคล

เทศบาลตำบลหนองหารได้กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการ และแนวทางการติดตามประเมินผล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคล รัฐบาลบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่มากนักน้อยเพียงใด โดยได้กำหนดแนวทางไว้ ดังนี้

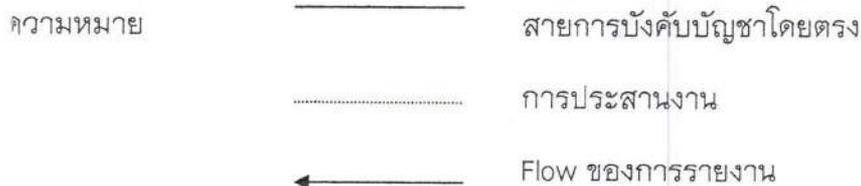
#### ๖.๑ การบริหารจัดการ

การบริหารจัดการและติดตามผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคล ของเทศบาลตำบลหนองหาร จะดำเนินการดังนี้

๑) ให้มีการตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคล ทำหน้าที่ วิเคราะห์และวางระบบการติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนาศูนย์สุขภาพการพัฒนากำลังคนเทศบาลตำบลหนองหาร โดยมีผังโครงสร้างองค์กร และการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล แสดงดังรูปที่ ๖.๑



### รูปที่ ๖.๑ แสดงโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล



๑) ให้คณะทำงานติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนเทศบาลตำบลหนองหาร และผู้บริหารระดับสูง เป็นประจำทุก ๓ เดือน

๒) เพื่อให้การพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองหาร ดำเนินการไปตามแผนแม่บท ดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ และบังเกิดผลในทางปฏิบัติจึงต้องดำเนินการต่อไป

๓) จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองหารที่สองคล้องกับแผนแม่บท เพื่อเกิดความชัดเจนในการดำเนินงานและประสานงาน

๔) สร้างความเข้าใจแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกส่วนราชการ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ยอมรับ และนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

#### ๖.๒ การติดตามประเมินผล

เพื่อให้การติดตามประเมินผลมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการดำเนินงานดังต่อไปนี้

๑. กำหนดตัวชี้วัดเพื่อเป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จและผลกระทบของการดำเนินการตามแผนแม่บท ของเทศบาลตำบลหนองหาร โดยกำหนดตัวชี้วัดเป็น ๒ ระดับ ดังนี้

- ตัวชี้วัดตามเป้าหมายระดับยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นการวัดประสิทธิผลของแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนา (Output)

- ตัวชี้วัดระดับโครงการ เป็นการวัดความสำเร็จและผลกระทบของโครงการ

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาพนักงาน

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

ใช้งบประมาณของเทศบาลตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ปรากฏใน  
เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐ ดังนี้

๑. แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ประเภท  
รายจ่ายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแต่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ  
ตั้งจ่ายไว้ ๑๕๐,๐๐๐ บาท
๒. แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ประเภท  
รายจ่ายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแต่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ โครงการอบรมเพื่อพัฒนา  
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ตั้งจ่ายไว้ ๓๐,๐๐๐ บาท
๓. แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ประเภท  
รายจ่ายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแต่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ  
ตั้งจ่ายไว้ ๓๐,๐๐๐ บาท
๔. แผนงานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับ หมวด  
ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ประเภทรายจ่ายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแต่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น  
ๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๓๐,๐๐๐ บาท



ประกาศหลักเกณฑ์การรายงานเกี่ยวกับการคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนระดับ  
การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการปฏิบัติกรอื่น สำหรับพนักงานเทศบาล

\*\*\*\*\*

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 17 (9) ประกอบมาตรา 24 วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และข้อ 34 แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลในการประชุมครั้งที่ 11/2544 เมื่อวันที่ 26 ธันวาคม 2544 มีมติเห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์การรายงานเกี่ยวกับการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการปฏิบัติกรอื่น สำหรับพนักงานเทศบาล ดังนี้

1. เมื่อเทศบาลได้มีคำสั่ง หรือประกาศเกี่ยวกับพนักงานเทศบาล หรือตามที่กำหนดในมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังต่อไปนี้

(1) การสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ซึ่งหมายถึง การสั่งบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับและการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานเทศบาล

(2) การสั่งแต่งตั้ง ซึ่งหมายถึง การสั่งย้าย โอน รับโอน เลื่อนระดับ ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน สำหรับพนักงานเทศบาล

(3) การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสั่งให้ได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง การให้ได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิ และการได้รับประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับพนักงานเทศบาล และมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไข การคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานเทศบาล

(4) การสั่งประจำเทศบาล การสั่งผู้ประจำเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งอื่น และการสั่งให้ช่วยปฏิบัติราชการ ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล

(5) การสั่งให้ออกจากราชการ ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ

(6) การประกาศการพ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น

(7) การประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดอำนาจหน้าที่ การแบ่งส่วนราชการภายใน การจัดตั้ง การปรับปรุง การรวมหรือการยุบเลิกการจัดแบ่งส่วนราชการของเทศบาล ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล

(8) การประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลังของเทศบาล การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง แผนอัตรากำลังของเทศบาล ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งสำหรับพนักงานเทศบาล

ให้เทศบาลที่ออกคำสั่งหรือประกาศดังกล่าว รายงานไปยัง คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล โดยส่งสำเนาคำสั่ง หรือประกาศนั้นอย่างละ 3 ฉบับ ไปให้ภายในห้าวันทำการนับแต่วันที่ออกคำสั่งหรือประกาศ และสำหรับกรณีการบรรจุและแต่งตั้งตาม (1) ให้ส่งทะเบียนประวัติพนักงานเทศบาล ตาม 3 ของผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งที่ได้กรอรายการและตรวจสอบถูกต้องแล้วไปพร้อมกันด้วย

2. เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนดให้มีการประกาศเกี่ยวกับการคัดเลือก ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน สำหรับพนักงานเทศบาล ดังต่อไปนี้

(1) การสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ

(2) การคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน

(3) การสอบคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

(4) การคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งบริหารให้ดำรงตำแหน่งใน

ระดับที่สูงขึ้น

ให้เลขาธิการคณะกรรมการพนักงานเทศบาล รายงานไปยังคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล โดยส่งสำเนาประกาศเกี่ยวกับการคัดเลือกนั้น อย่างละ 3 ฉบับ ภายในห้าวันทำการนับแต่วันที่ประกาศ

3. ให้เทศบาล จัดให้มีทะเบียนประวัติของพนักงานเทศบาลทุกคน โดยจัดเก็บไว้ที่เทศบาล 1 ฉบับ และส่งให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล เก็บไว้ 1 ฉบับ และคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เก็บไว้ 1 ฉบับ

การจัดทำทะเบียนประวัติของพนักงานเทศบาลลักษณะ รูปแบบวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับทะเบียนประวัติ วิธีการบันทึกรายการในทะเบียนประวัติ และการจัดทำแฟ้มประวัติพนักงานเทศบาล โดยให้นำลักษณะรูปแบบที่เคยปฏิบัติตามมาใช้บังคับโดยอนุโลมจนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลง

4. พนักงานเทศบาล ผู้ใดได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศ หรือต่างประเทศ ได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ หรือลาติดตามคู่สมรสตามระเบียบว่าด้วยการลาของพนักงานเทศบาล ได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น สมรส หย่า เปลี่ยนชื่อตัวหรือชื่อสกุล หรือตาย ให้เทศบาลที่อนุญาตหรือได้รับแจ้ง รายงานไปยัง คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ภายในห้าวันทำการนับแต่วันอนุญาตหรือวันได้รับแจ้ง แล้วแต่กรณี

5. ให้เทศบาลรายงานอัตรากำลังพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษา โดยคำนวณตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด แล้วรายงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ทราบภายในเดือนมิถุนายนของทุกปี

ประกาศ ณ วันที่

พ.ศ. 2545

ร้อยตำรวจเอก

(ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย  
ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล



**ประกาศหลักเกณฑ์การพัฒนาพนักงานเทศบาล  
โดยการศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ และการให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน  
หรือปฏิบัติการวิจัยในต่างประเทศ**

\*\*\*\*\*

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 17 (9) ประกอบมาตรา 24 วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และข้อ 28 แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลในการประชุมครั้งที่ 4/2545 เมื่อวันที่ 29 เมษายน 2545 ได้มีมติประกาศหลักเกณฑ์การพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยการศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ หรือการให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในต่างประเทศไว้ ดังต่อไปนี้

**การศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ**

1. การศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ

2. ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจอนุมัติให้พนักงานเทศบาลไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้มีอำนาจอนุมัติ

การให้พนักงานเทศบาลไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ ตามวรรคหนึ่ง ให้นายกเทศมนตรีพิจารณาถึงอัตรากำลังพนักงานเทศบาลที่มีอยู่ โดยให้มีผู้ปฏิบัติงานเพียงพอ ไม่ให้เสียหายแก่ราชการและไม่ต้องตั้งอัตรากำลังเพิ่ม

3. พนักงานที่จะไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

- (1) เป็นผู้ที่พ้นกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้ว
- (2) ผู้ไปศึกษาชั้นต่ำกว่าปริญญาตรี ต้องมีอายุไม่เกิน 35 ปี ผู้ไปศึกษาชั้นปริญญาตรีต้องมีอายุไม่เกิน 40 ปี ผู้ไปศึกษาชั้นที่สูงกว่าปริญญาตรี ต้องมีอายุไม่เกิน 45 ปี นับถึงวันเริ่มต้นเปิดภาคการศึกษา เว้นแต่จะได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย
- (3) เป็นผู้ที่มีผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าขึ้นไปรับรองว่าเป็นผู้ที่มีความประพฤติดี และตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ
- (4) เป็นผู้ไม่อยู่ในระหว่างถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยหรือถูกฟ้องคดีอาญา เว้นแต่กรณีถูกฟ้องคดีอาญาในความผิดที่ไม่อยู่ในข่ายต้องรอการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามประกาศกำหนดการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานเทศบาล
- (5) สำหรับผู้ที่เคยได้รับอนุมัติไปศึกษาตามประกาศนี้ หรือระเบียบอื่นมาแล้ว จะต้องกลับมาปฏิบัติราชการภายหลังจากสำเร็จการศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

4. การให้พนักงานเทศบาลไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ ให้พิจารณาตามแนวทางดังต่อไปนี้

- (1) สาขาวิชาและระดับการศึกษา โดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด เว้นแต่พนักงานต้องการไปศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองและนายกเทศมนตรีเห็นชอบด้วย
- (2) ต้องไปศึกษาในสถาบันการศึกษาที่ทบวงมหาวิทยาลัยหรือกระทรวงศึกษาธิการให้การรับรองมาตรฐานหลักสูตรแล้ว

5. พนักงานเทศบาลที่จะไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ จะต้องยื่นเอกสารดังต่อไปนี้ ประกอบการพิจารณาด้วย คือ

- (1) บันทึกลงแสดงเหตุผลและความจำเป็นที่จะไปศึกษาเพิ่มเติม
- (2) หลักสูตรหรือแนวทางการศึกษาของสถาบันการศึกษาที่จะไปศึกษา พร้อมหนังสือตอบรับจากสถาบันการศึกษานั้น ๆ
- (3) หลักฐานการศึกษาของผู้ที่จะไปศึกษา
- (4) คำรับรองของผู้บังคับบัญชาตามข้อ 3(3)

6. พนักงานเทศบาลที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศจะต้องศึกษาให้สำเร็จภายในระยะเวลาที่สถาบันการศึกษานั้น ๆ กำหนดไว้ในแต่ละหลักสูตรการศึกษา

หากศึกษาไม่สำเร็จภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง นายกเทศมนตรี อาจพิจารณาขยายเวลาการศึกษาได้ตามเหตุผลความจำเป็นเฉพาะกรณีครั้งละ 1 ภาคการศึกษา รวมแล้วไม่เกิน 2 ครั้ง หรือไม่เกิน 1 ปีการศึกษา หากยังศึกษาไม่สำเร็จให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลพิจารณาขยายเวลาได้อีก

7. พนักงานเทศบาลที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศจะต้องรายงานผลการศึกษาให้ผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าขึ้นไปทราบทุกภาคการศึกษา หากพนักงานเทศบาลไม่รายงานผลการศึกษาโดยไม่มีเหตุอันสมควร นายกเทศมนตรีอาจพิจารณาให้ยุติการศึกษา หรือดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง ตามควรแก่กรณีก็ได้

8. ให้เทศบาล ทำสัญญาให้พนักงานเทศบาลที่ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศกลับมาปฏิบัติราชการ เป็นเวลาไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา

พนักงานเทศบาลผู้ใดไม่กลับมาปฏิบัติราชการตามสัญญา ต้องชดใช้ให้เงินเดือน ทูนที่ได้รับระหว่างศึกษาและเงินที่ทางราชการจ่ายช่วยเหลือ กับให้ใช้เงินอีกจำนวนหนึ่งเท่ากับจำนวนเงินเดือนทูน และเงินที่ทางราชการจ่ายช่วยเหลือดังกล่าวให้เป็นเบี้ยปรับแก้ทางราชการอีกด้วย

ในกรณีที่ผู้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศกลับมาปฏิบัติราชการไม่ครบกำหนดตามสัญญาก็ให้ลดจำนวนเงินที่จะต้องชดใช้ลงตามส่วน

การทำสัญญาให้เป็นไปตามแบบและวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด ตามระเบียบว่าด้วยการให้พนักงานไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย และดูงาน ณ ต่างประเทศ โดยอนุโลม

9. พนักงานเทศบาลที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ เมื่อครบกำหนดเวลาที่ได้รับอนุมัติหรือเสร็จจากการศึกษาแล้ว จะต้องรีบรายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติราชการโดยเร็ว ทั้งนี้ ต้องไม่เกิน 7 วัน นับตั้งแต่วันที่ถัดจากวันที่สำเร็จการศึกษา หรือวันที่ครบกำหนดเวลาที่ได้รับอนุมัติ แล้วแต่กรณี

สำหรับผู้สำเร็จการศึกษาในชั้นที่สูงกว่าปริญญาตรี จะต้องมอบวิทยานิพนธ์หรือผลงานวิจัยให้เทศบาลเจ้าสังกัดด้วย

10. เมื่อเทศบาลเจ้าสังกัดมีความจำเป็นที่จะต้องให้พนักงานเทศบาลที่ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศกลับเข้าปฏิบัติราชการก่อนครบกำหนดเวลาที่ได้รับอนุมัติไม่ว่าในกรณีใด ๆ ให้พนักงานเทศบาลผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติราชการตามคำสั่งทันที



## ประกาศหลักเกณฑ์การพัฒนาผู้ได้รับบรรจุเข้ารับราชการใหม่

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 17 (9) ประกอบมาตรา 24 วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และข้อ 25 แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลในการประชุมครั้งที่ 1/2545 เมื่อวันที่ 30 มกราคม 2545 มีมติเห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์การพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการใหม่ ดังนี้

1 กำหนดให้ผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ทุกคนให้ได้รับการพัฒนาตามที่กำหนดในหลักเกณฑ์นี้

2 การพัฒนาพนักงานเทศบาล ตาม ข้อ 1 ให้ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร ดังนี้

- 1) หลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ
- 2) บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบบประชาธิปไตย อันมี

พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

3) แนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานที่ดี

4) ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานบรรจุใหม่และการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่กำหนดในวรรคหนึ่งกำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่า มีความเหมาะสมต่อไป

3 การพัฒนาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยการปฐมนิเทศ การพัฒนาในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา การฝึกภาคสนาม การพัฒนาเฉพาะด้าน

4 การพัฒนานี้ อาจกระทำได้โดยเทศบาลต้นสังกัดหรือสำนักงาน ก.ท.จ. หรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นก็ได้

5 การพัฒนาพนักงานเทศบาลบรรจุใหม่ให้ดำเนินการ ดังนี้

(1) การปฐมนิเทศ ให้กระทำก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติก่อนการบรรจุเข้ารับราชการ  
(2) หลักสูตรการพัฒนาที่เป็นไปตามหลักสูตรที่ กำหนดตามข้อ 2  
(3) การเลือกวิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาลให้เลือกวิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือ หลายวิธีการควบคู่กันไป แล้วแต่ความเหมาะสมของแต่ละเทศบาล เช่น งบประมาณ สื่อการฝึกอบรม วิทยากร ระยะเวลา กำลังคนที่รับผิดชอบการฝึกอบรม และจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการอบรม

(4) การประเมินและติดตามผลการพัฒนา โดยประเมินความรู้และทักษะ ตลอดจนทัศนคติของผู้เข้ารับราชการ พัฒนาและติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

6 การดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาลบรรจุใหม่นี้ ควรกระทำภายในระยะเวลาที่พนักงานผู้นั้นยังอยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ประกาศ ณ วันที่

พ.ศ. 2545

ร้อยตำรวจเอก

(ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล