



ประกาศเทศบาลตำบลท่าแร่
เรื่อง หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าแร่

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๙) ประกอบมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๒๖ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล มีมติเห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้

๑. ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลและการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

๒. การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้นผู้บังคับบัญชาอาจเป็นผู้ดำเนินการเอง หรือมอบหมายให้ผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ โดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล หรือเป็นกลุ่ม ซึ่งอาจใช้วิธีการฝึกอบรมหรือวิธีการพัฒนาอื่นๆโดยพิจารณาดำเนินการหาความจำเป็นในการพัฒนาจากการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงานการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล หรือข้อเสนอของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง

๓. การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้นต้องพัฒนาทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่

๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานได้แก่ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่โครงสร้างงานของงานนโยบายต่างๆ

๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานบันทึกข้อมูลงานด้านช่าง เป็นต้น

๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหารและการบริหารงาน เช่น ในเรื่องการวางแผนการมอบหมายงานการจูงใจการประสานงาน

๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัวได้แก่การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดีส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ๔ ขั้นตอน ดังนี้

๑) การเตรียมการและการวางแผนให้กระทำ ดังนี้

(ก) การหาความจำเป็นในการพัฒนาการหาความจำเป็นในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์หาค่า ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้าน

/(ก) การหาความ...

ใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

ข) ประเภทของความจำเป็นได้แก่ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหารด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การดำเนินการพัฒนาให้กระทำ ดังนี้

(ก) การเลือกวิธีพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้วผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่อง que ผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาได้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่สมควรจะได้รับการพัฒนามีใครบ้าง และแต่ละคนสมควรจะได้รับการพัฒนาเรื่องอะไร ต่อจากนั้นก็เลือกวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย อาจเป็นวิธีการที่ดำเนินการใดในขณะปฏิบัติงาน เช่น การให้คำปรึกษาหรืออาจเป็นวิธีการพัฒนาอื่นๆ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน เป็นต้น

(ข) วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเลือกใช่วิธีการพัฒนาได้หลายวิธีด้วยกัน เช่น สอนงานการมอบหมายงาน การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ

๓. ขั้นตอนการทดลองปฏิบัติให้กระทำ ดังนี้

ก. ให้ทดลองปฏิบัติโดยเริ่มต้นจากงานที่ง่ายก่อนแล้วค่อยให้ทำงานที่ยากขึ้นตามลำดับ

ข. ให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนถึงเหตุผลและขั้นตอนและวิธีการทำงาน เพื่อตรวจสอบดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจและเรียนรู้วิธีการทำงานมากน้อยเพียงใด

ค. กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีกำลังใจและความเชื่อมั่นในตัวเองที่จะเรียนรู้งานต่อไป

จ. ให้ดำเนินการสอนต่อไปเรื่อยๆจนแน่ใจได้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้ และสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ถูกต้องจึงยุติการสอน

๔. ขั้นตอนติดตามผลการกระทำ ดังนี้

ก. มอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยตนเอง

ข. เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ในกรณีที่มีปัญหา

ค. ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรก และค่อยๆลดการตรวจสอบลง เมื่อผู้บังคับบัญชาแน่ใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับ การสอนได้อย่างถูกต้อง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๔



(นายพงษ์ศักดิ์ ศรีวรกุล)

นายกเทศมนตรีตำบลท่าแร่

แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕



เทศบาลตำบลท่าแร่
อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

คำนำ

การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจสำคัญในการบริหารและพัฒนาองค์กร จึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหาร และผู้รับผิดชอบงานบุคคลโดยเฉพาะ ที่ต้องมุ่งปฏิบัติในกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงาน

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เป็นการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของกระบวนการพัฒนาบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยี โดยอาศัยความรู้และประสบการณ์ในการทำงานเป็นข้อมูลเบื้องต้น ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร นำมาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งเสริมสร้างความสามารถด้วยการฝึกอบรม ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และทัศนคติของบุคลากร เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

เทศบาลตำบลท่าแร่ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๕ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติด้านการพัฒนาบุคลากร และให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างได้ทราบและถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
บทที่ ๑ บทนำ	
➤ หลักการและเหตุผล	๑
➤ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๒
➤ วิสัยทัศน์ บทบาทและภารกิจ	๒
➤ บทวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์ ของเทศบาลตำบลท่าแร่ (SWOT ANALYSIS)	๒
➤ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์	๓
➤ ขั้นตอนการดำเนินงาน	๔
➤ การติดตามและประเมินผล	๕
บทที่ ๒ แนวทางการพัฒนาศูนย์	๖
➤ แผนพัฒนาศูนย์ของเทศบาลตำบลท่าแร่	๖
➤ กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๖
➤ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	๗
➤ เป้าหมายการพัฒนาศูนย์	๘
บทที่ ๓ กรอบการพัฒนาศูนย์	๙
➤ แนวทางการพัฒนาศูนย์	๙
➤ ตารางการปฏิบัติตามแผนพัฒนาศูนย์	๑๐
➤ ตารางแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลท่าแร่	๑๑
ภาคผนวก	
➤ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล	
➤ บันทึกประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล	

บทที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาลมี การพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนา ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเอง ก็ได้ หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละ เทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการ พนักงานเทศบาล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณา เห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถ เลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.จังหวัด) เทศบาลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.จังหวัด) ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัด ร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลท่าแร่ อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าแร่ เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าแร่ในการ ปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร มีดังนี้

- ๑) เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งของเทศบาลตำบลท่าแร่ มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติ ราชการ
- ๒) เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งของเทศบาลตำบลท่าแร่ ได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบ
- ๓) เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งของเทศบาลตำบลท่าแร่ มีความรู้และเกิดทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๔) เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งของเทศบาลตำบลท่าแร่ มีความรู้และเกิดทักษะในด้านการบริหาร
- ๕) เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งของเทศบาลตำบลท่าแร่ มีคุณธรรมและ จริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน

๓. วิสัยทัศน์ บทบาทและภารกิจ ตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าแร่ ได้กำหนดไว้ กล่าวโดยสรุปคือ

วิสัยทัศน์

เสริมสร้างระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพและศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พันธกิจ

- ๓.๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรอบรู้อย่างต่อเนื่อง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- ๓.๒ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วย ICT เพื่อมุ่งประสิทธิภาพ

๔. บทวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าแร่ (SWOT ANALYSIS)

จุดแข็ง (Strength)

ปัจจุบันรัฐบาลได้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาคน ดังจะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐ ที่มีแนวคิด ยึด “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” ในทุกมิติอย่างเป็นองค์รวม และให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุล ทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างระบบบริหารจัดการภายในที่ดีให้เกิดขึ้นในทุกระดับอันจะทำให้เกิดการพัฒนายั่งยืนที่มี “คน” เป็นศูนย์กลางได้อย่างแท้จริง ดังนั้น รัฐบาลจึงให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้องค์กรมีการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึงโดยจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอกับความจำเป็นขององค์กร เพื่อให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

จุดอ่อน (Weakness)

สำนักปลัดเทศบาลมีภารกิจหลักในการสนับสนุนและรองรับการปฏิบัติงานคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล และผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งกระบวนการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนต้องดำเนินไปอย่างรวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ และมีประสิทธิภาพ ดังนั้น บุคลากรของเทศบาลจึงให้ความสำคัญกับภารกิจงานที่เร่งด่วนเป็นสำคัญกว่าการพัฒนาบุคลากร

โอกาส (Opportunity)

กระแสการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารจัดการประเทศแนวใหม่ที่มุ่งสู่ประสิทธิภาพและคุณภาพ และก้าวตามโลกได้อย่างรู้เท่าทัน ก่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อให้ตระหนักถึงความจำเป็นและปรับเปลี่ยนภารกิจ ทักษะ และกระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าและทันสมัย ซึ่งปัจจัยดังกล่าวส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรของมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการให้เป็นมาตรฐาน และทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้

ข้อจำกัด (Threat)

การพัฒนาบุคลากร มีข้อจำกัดในเรื่องของความพร้อมของบุคลากรที่จะเข้ารับการพัฒนา เนื่องจากบุคลากรมีภารกิจที่จะต้องให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล จึงทำให้ไม่สามารถที่จะเข้ารับการพัฒนาได้เต็มเวลา ส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และงบประมาณที่นำมาดำเนินการพัฒนาบุคลากรมีอย่างจำกัด เนื่องจากต้องกั้นงบประมาณไว้เพื่อนำไปพัฒนาในส่วนอื่นๆ

การจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าแร่ ประจำปี ๒๕๕๗ มีกรอบแนวคิดการพัฒนาบุคลากรจากมาตรฐานในการกำหนดตำแหน่งตามพันธกิจหลัก ซึ่งมีเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรทุกคน (คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล ข้าราชการ พนักงานลูกจ้างและพนักงานจ้าง) ให้มีความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในสายอาชีพ อย่างน้อย ๑๐ วัน / คน / ปี (ร้อยละ ๑๐๐ ของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล ข้าราชการ พนักงานลูกจ้างและพนักงานจ้าง) และต้องพัฒนาบุคลากรด้วยหลักสูตรที่มีความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงานสายอาชีพอย่างน้อย ๑ หลักสูตร มีระยะเวลา ไม่ต่ำกว่า ๗ วัน

ดังนั้น ในการพิจารณาหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรจะมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญในงานสายอาชีพและหลักสูตรทั่วไปที่เสริมสร้างความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานให้สามารถสนับสนุนการปฏิบัติตามพันธกิจหลักได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจะแบ่งเนื้อหาหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรออกเป็น ๒ ประเภท คือ

๑. หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในสายอาชีพ

๒. หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่เสริมสร้างความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานให้สามารถควบคุมการปฏิบัติงานตามพันธกิจหลักได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าแร่ เห็นสมควรให้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร โดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในมิติด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑) การกำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ ในการ พัฒนาพนักงานเทศบาล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ ดำรงอยู่ตามกรอบแผน อัตรากำลัง ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรของเทศบาลตำบลท่าแร่ ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถใน หลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้งหรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ดังนี้

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

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้เทศบาลตำบลท่าแร่ เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการ ร่วมกับ ก.ท.จ. จังหวัดสกลนคร หรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความ จำเป็น และความเหมาะสม ดังนี้

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

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา เทศบาลตำบลท่าแร่ ต้องจัดสรร งบประมาณสำหรับการ พัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอนโดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้ การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๖. ขั้นตอนการดำเนินงาน

๖.๑ การเตรียมการและการวางแผน

- ๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- ๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่า ผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคน สมควรต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่ กำหนดไว้
- ๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ และทักษะ เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรม

๖.๒ การดำเนินการพัฒนา

- ๑) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็น ประโยชน์ต่อการ พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา จากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำ

ข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนด กลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับ พัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนา โดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความ เหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การ สับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและ การสัมมนา เป็นต้น

๒) วิธีพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการ พัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเอง หรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้าง องค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

๗. การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลการการพัฒนาศักยภาพ คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพของเทศบาล ตำบลท่าแร่ ได้ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร

เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ในการติดตามและ ประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑) ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนารูปแบบอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการ ประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

๒) ติดตามและประเมินผลโดยคณะกรรมการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บทที่ ๒

แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าแร่ ประจำปี ๒๕๖๕

แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าแร่ ประจำปี ๒๕๖๕ ตามแผนกลยุทธ์ มีแนวคิดการพัฒนาที่มุ่งเน้นการให้บริการข้อมูลข่าวสารการจัดประชุมสภา และบุคลากรในองค์กร โดยให้ยึด คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ประชาชน และ ผู้ใช้บริการเป็นศูนย์กลางการพัฒนา มุ่งเน้นการพัฒนาแบบองค์รวมครอบคลุมภารกิจทุกด้าน เน้นการทำงาน ในเชิงรุก ให้ผู้บริหารและผู้บริหารปฏิบัติงานทุกส่วนมีส่วนร่วมในการจัดทำ โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จและ ผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานให้ชัดเจน และมีการจัดทำแผนด้านบุคลากรและ งบประมาณให้พร้อมสำหรับการรองรับการปฏิบัติงาน

แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าแร่ ประจำปี ๒๕๖๕ มีการกำหนดกรอบ การพัฒนาบุคลากร เป้าหมาย และทิศทางการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ โดยมีกรอบการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ จำนวน ๕ ด้าน แต่ละด้านจะมีตัวชี้วัดระดับความสำเร็จ ดังนี้

กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ด้านที่ ๑

ด้านพันธกิจ

มีตัวชี้วัดที่ระดับความสำเร็จของผลผลิตตามพันธกิจหลักของเทศบาลตำบลท่าแร่ ดังนี้

๑.๑ การจัดฝึกอบรม (ภายในและภายนอกองค์กร) ให้กับบุคลากรทั้งหมด (คณะผู้บริหาร สมาชิกเทศบาล ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง) (ร้อยละ ๑๐๐ ของคณะผู้บริหาร สมาชิก เทศบาล ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑๐ วัน / คน / ปี)

๑.๒ การจัดสัมมนา / บรรยายพิเศษ และประสานการฝึกอบรม / สัมมนาให้แก่คณะผู้บริหาร สมาชิกเทศบาล ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

๑.๓ ดำเนินการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี และที่สูงกว่าปริญญาตรีให้กับ บุคลากรของเทศบาลตำบลท่าแร่

๑.๔ ดำเนินการจัดการศึกษาดูงานให้กับบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าแร่

๑.๕ การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

ทั้งนี้ การจัดฝึกอบรมจะต้องมีเนื้อหาวิชา หรือองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานในสาย อาชีพอย่างน้อย ๑ หลักสูตร ระยะเวลาไม่ต่ำกว่า ๗ วัน (ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาเกี่ยวกับ งานในสายอาชีพอย่างน้อย ๑ หลักสูตร ระยะเวลาไม่ต่ำกว่า ๗ วัน)

ด้านที่ ๒

ด้านผู้รับบริการและสาธารณะ

มีตัวชี้วัดที่ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ

ด้านที่ ๓

ด้านประสิทธิภาพทางการเงิน

มีตัวชี้วัดที่ระดับความสำเร็จในการประหยัดพลังงานและระดับความสำเร็จในการบริหาร งบประมาณ

ด้านที่ ๔ ด้านกระบวนการภายใน

มีตัวชี้วัดที่ระดับความสำเร็จในการมีระบบติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานภายในและระดับความสำเร็จในการบริหารความเสี่ยง

ด้านที่ ๕ ด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม

มีตัวชี้วัดที่ระดับความสำเร็จในการให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบข้อมูลและความรู้ และการดำเนินงานที่แสดงความใหม่หรือนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๕

เร่งรัดพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าแร่ (คณะผู้บริหาร สมาชิกเทศบาล ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง) ทุกระดับ ทุกสายงานอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง ให้มีความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อบ่มบ่มผลสัมฤทธิ์ขององค์กร ดังนี้

๑. พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าแร่ (คณะผู้บริหาร สมาชิกเทศบาล ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกคน) ให้มีความรู้ ทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานตามสายอาชีพ ทั้งในสายงานด้านธุรการ/เลขานุการ สายงานด้านกฎหมาย และสายงานด้านวิชาการ โดยเฉพาะสายงานด้านการบริหารจัดการ สายงานธุรการ/เลขานุการ และสายงานด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่

๒. การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรมมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสนับสนุนค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร ให้เกิดการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนร่วมกัน รวมทั้งมุ่งเน้นการส่งเสริมให้ความรู้ในการเป็นส่วนราชการใสสะอาดให้เกิดขึ้นองค์กร

เป้าหมายการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าแร่ ประจำปี ๒๕๖๕

กิจกรรมการพัฒนา	เป้าหมาย	หน่วยนับ
๑. ด้านพันธกิจ ๑. ดำเนินการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร (การฝึกอบรม การสัมมนา การปฏิบัติธรรม การบรรยายธรรมการบรรยายพิเศษ) ให้กับบุคลากร	๒๐ / ๒๐	หลักสูตร / ราย
๒. ดำเนินการ จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าแร่	๓	ครั้ง
๒. ด้านผู้รับบริการและสาธารณะ ๑. ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ
๒. การดำเนินการโครงการส่วนราชการใสสะอาด	๓	ครั้ง
๓. ด้านประสิทธิภาพทางการเงิน ๑. การประหยัดพลังงาน	การประเมินผลแผน ประหยัดพลังงาน ๑ ฉบับ	ฉบับ
๔. ด้านกระบวนการภายใน ๑. มีแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ และการบริหารงบประมาณเชิงบูรณาการ	จัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๑ ฉบับ	ฉบับ
๒. มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานภายใน จัดทำรายงานการติดตามผลการพัฒนาบุคลากร	๑ ฉบับ	ฉบับ
๓. การจัดทำระบบบริหารความเสี่ยง	การประเมินผลแผนบริหารความเสี่ยง ๑ ฉบับ	ฉบับ
๕. ด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ๑. การให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร - ร้อยละของหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรเปรียบเทียบกับแผน - ร้อยละของข้าราชการและลูกจ้างประจำได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑๐ วัน/คน ปี	ร้อยละ ๑๐๐ ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ร้อยละ
๒. การพัฒนาระบบข้อมูลและความรู้	จัดทำเว็บไซต์เพื่อเผยแพร่	
๓. การดำเนินงานที่แสดงความใหม่ หรือนวัตกรรมใหม่	โครงการจัดทำในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์	หลักสูตร

บทที่ ๓

กรอบการพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๕

เพื่อให้การจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๕ สามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ จึงกำหนดกรอบและทิศทางการพัฒนาบุคลากรจากแผนกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลท่าแร่ ซึ่งจะต้องพัฒนาบุคลากร ตามพันธกิจหลักต่าง ๆ ดังนี้

๑. จัดฝึกอบรมภายในและภายนอกหน่วยงานให้กับคณะผู้บริหาร สมาชิกเทศบาล ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้างให้ครบทุกคน อย่างน้อย ๑๐ วัน / คน / ปี และต้องมีหลักสูตรที่มีเนื้อหาวิชาที่เกี่ยวข้องกับความเชี่ยวชาญในงานสายอาชีพอย่างน้อย ๑ หลักสูตร ระยะเวลาไม่ต่ำกว่า ๗ วัน

๒. สนับสนุนทุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี และที่สูงกว่าปริญญาตรี ให้กับบุคลากร

๓. จัดการศึกษาดูงานให้กับบุคลากร

๔. จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าแร่ ประจำปี ๒๕๖๕ จึงมุ่งเน้นการพัฒนา คณะผู้บริหาร สมาชิกเทศบาล ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกสำนัก / กอง ทุกระดับ ทุกสายงาน ให้ครบถ้วน ทัวถึงและสอดคล้องกับงบประมาณการพัฒนาบุคลากรประจำปีที่ได้รับจัดสรร

แนวทางการพัฒนาบุคลากร

๑. การพัฒนาผู้บริหาร

๑.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดขึ้นเอง หรือหน่วยงานอื่นจัดอบรมสัมมนา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๑ ปี/ครั้ง ตามแต่โอกาส

๑.๓ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๒.การพัฒนาสมาชิกสภาเทศบาล

๒.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดขึ้นเอง หรือหน่วยงานอื่นจัดอบรมสัมมนา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๑ ปี/ครั้ง ตามแต่โอกาส

๒.๓ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๓. การพัฒนาความชำนาญการ (สายปฏิบัติ)

๓.๑ จัดให้พนักงานและลูกจ้างได้เข้ารับการฝึกอบรม เข้าร่วมสัมมนาและทัศนศึกษาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ตามแต่โอกาส

๓.๒ เปิดโอกาสให้พนักงานและลูกจ้างที่มีความสนใจได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้และส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อเพื่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้นและจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน

๓.๓ การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๔. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

๔.๑ การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่
ภายใต้การสอนงานโดยบุคลากรที่มีความสามารถในหน้าที่

๔.๒ การปฏิรูปเทศ เสนอนำชี้แจงก่อนบรรจุนานใหม่หรือแนะนำที่จะเปลี่ยนสายงานใหม่

๔.๓ การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงานอาจจะ ๓ - ๔ เดือน/ ครั้ง เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลาย ๆ ด้าน

ตารางการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร

รายการ	เดือน												
	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑๑	๑๒	
๑. วิเคราะห์ปัญหาที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน	→												
๒. พิจารณาว่า บุคลากรของหน่วยงานที่สมควรจัดให้มีการฝึกอบรม			→										
๓. ดำเนินการเสนอเรื่องผู้บริหาร เพื่อพิจารณาสั่งการ			→										
๔. ประเมินความจำเป็นที่ต้องมีการฝึกอบรม จัดลำดับความ จำเป็น ก่อน - หลัง			→										
๕. จัดส่งบุคลากรไปฝึกอบรมหรือจัดทำโครงการฝึกอบรมที่ได้รับความเห็นชอบ				→									
๖. ดำเนินการฝึกอบรมตามโครงการที่วางแผนไว้				→									
๗. รายงานผลการดำเนินการฝึกอบรมตามโครงการ				→									
๘. แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ				→									
๙. ประเมินผล	ควรดำเนินการหลังจากเสร็จการฝึกอบรม												

ตารางแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลท่าแร่ อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

หลักสูตรการพัฒนา	วิธีการดำเนินการ	หน่วยงานดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ												กลุ่มเป้าหมาย
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๑.หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	๑. การปฐมนิเทศ ๒.การสอนงาน ๓.การฝึกอบรม ๔. การประชุม	- เทศบาลดำเนินการ - ก.ท.จ. - สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น - หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	←	→			←	→			←	→			☒ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ☒ พนักงานจ้าง
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	๑. การฝึกอบรม ๒.การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓.การศึกษาดูงาน	- เทศบาลดำเนินการ - ก.ท.จ. - สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น - หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง		←	→		←	→			←	→			☒ ตำแหน่งสายงานบริหาร ☒ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ☒ พนักงานจ้าง
๓ หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง	๑. การฝึกอบรม ๒.การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓.การศึกษาดูงาน ๔. การสอนงาน	- เทศบาลดำเนินการ - ก.ท.จ. - สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น - หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง		←	→		←	→			←	→			☒ ตำแหน่งสายงานบริหาร ☒ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ☒ พนักงานจ้าง

ตารางแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลท่าแร่ อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

หลักสูตรการพัฒนา	วิธีการดำเนินการ	หน่วยงานดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ												กลุ่มเป้าหมาย
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๔.หลักสูตรด้านการบริหาร	๑. การฝึกอบรม ๒.การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓.การศึกษาดูงาน	- เทศบาลดำเนินการ - ก.ท.จ. - สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น - หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง													☒ ตำแหน่งสายงานบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและ จริยธรรม	๑. การฝึกอบรม ๒.การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓.การศึกษาดูงาน	- เทศบาลดำเนินการ - ก.ท.จ. - สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น - หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง													☒ ตำแหน่งสายงานบริหาร ☒ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ☒ พนักงานจ้าง

ภาคผนวก