



ประกาศเทศบาลตำบลชลลพวิบูลย์  
เรื่อง การใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘)

---

ด้วยสำนักปลัด ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘) เพื่อใช้เป็น  
แนวทางพัฒนาบุคลากรในเทศบาลตำบลชลลพวิบูลย์ ให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น นั้น

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลตำบลชลลพวิบูลย์ จังหวัดขอนแก่น  
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕  
ข้อ ๒๗๘ เทศบาลตำบลชลลพวิบูลย์ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘)

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายยุทธนา วงษ์ดินดำ)  
นายกเทศมนตรีตำบลชลลพวิบูลย์



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี  
(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘)

เทศบาลตำบลชลบทวิบูลย์  
อำเภอชนบท จังหวัดขอนแก่น

## คำนำ

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (๒๕๖๖ – ๒๕๖๘) ของเทศบาลตำบลชลลพวิบูลย์ เป็นแนวทางเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อพัฒนาให้พนักงานเทศบาลรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานเทศบาลตำบลชลลพวิบูลย์ ให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลชลลพวิบูลย์ต่อไป

เทศบาลตำบลชลลพวิบูลย์

# สารบัญ

| เรื่อง                                          | หน้า |
|-------------------------------------------------|------|
| ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล                      | ๑    |
| ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา       | ๓    |
| ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา                      | ๗    |
| ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา | ๘    |
| ส่วนที่ ๕ ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาบุคลากร       | ๙    |
| ส่วนที่ ๖ งบประมาณ                              | ๑๒   |
| ส่วนที่ ๗ การติดตามและประเมินผล                 | ๑๕   |
| ภาคผนวก                                         |      |
| คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร    | ๑๗   |
| รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร   | ๑๙   |
| ภาพถ่ายคณะกรรมการพิจารณาแผนพัฒนาบุคลากร         | ๒๓   |
| แบบตรวจสอบแผนพัฒนาบุคลากรฯ                      | ๒๕   |

## ส่วนที่ ๑

### หลักการและเหตุผล

\*\*\*\*\*

#### หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมต่อสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงของสังคม ส่งเสริมความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุดแก่ทางราชการ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย ตลอดจนก้าวหน้าเทคโนโลยีที่เกิดขึ้น โดยมีแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับเหตุการณ์และความเปลี่ยนแปลงของสังคมตลอดจนเทคโนโลยีต่างๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

๓. ต้องมีการส่งเสริม พัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ ปรับเปลี่ยนทัศนคติ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดประโยชน์สูงสุดพร้อมทั้งมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่

๔. สร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

๑.๒ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลตำบลชลบทวิบูลย์ (ก.ทจ.จังหวัดขอนแก่น) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๔๕ หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ เรื่องการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๕๘ - ๒๖๑ กำหนดให้เทศบาลตำบล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนที่จะมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ถึงระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักวิธีการปฏิบัติ บทบาท อำนาจหน้าที่ของพนักงานเทศบาล แนวทางการปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ทจ.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการโดยใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกลหรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากเทศบาลตำบลประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ก็สามารถทำได้ ทั้งนี้เทศบาลตำบลที่จะดำเนินการ จะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด เป็นหลักสูตรและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลตำบลพิจารณาแล้ว เห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ เทศบาลตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้หรืออาจจะทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ทจ.กลาง) คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ทจ.จังหวัด) ร่วมกับเทศบาลตำบลต้นสังกัดหรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

๑.๓ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานจังหวัดขอนแก่น เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ ข้อ ๒๖๙ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ คุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้

ให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาลนั้น

๑.๔ การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ของพนักงานเทศบาลเพื่อที่จะได้นำข้อมูลจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๖๘ มาเป็นแนวทางเสริมสร้างความรู้ให้กับบุคลากรภายในองค์กร ให้สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งและตามที่มาตรฐานกำหนดตำแหน่งได้กำหนดไว้

| จุดแข็ง (Strengths)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | จุดอ่อน (Weakness)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>๑.มีการส่งเสริมการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒.มีการกำหนดส่วนราชการที่เหมาะสมกับลักษณะงานของพื้นที่</p> <p>๓.ผู้บริหารให้การสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาความรู้เพิ่มเติม</p> <p>๔.บุคลากรได้รับการพัฒนาบุคลากรทุกปีทั้งที่เทศบาลดำเนินการเอง หรือส่งเข้ารับการอบรมจากหน่วยงานต่างๆ</p>                                                                                                                                  | <p>๑.การปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรยังขาดความเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน</p> <p>๒.เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน</p> <p>๓.บุคลากรภายในองค์กรให้ความสนใจที่จะเข้ารับการพัฒนาความรู้ในด้านต่างๆ ค่อนข้างน้อย</p> <p>๔.งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรมีจำนวนจำกัด</p> <p>๕.การมอบหมายงานให้กับบุคลากรปฏิบัติยังคงมีความซับซ้อนไม่ตรงตามกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p> |
| โอกาส (Opportunities)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | อุปสรรค (Threats)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <p>๑.สถานที่ตั้งของ เทศบาล มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานมีการแยกการปฏิบัติงานในแต่ละด้านอย่างชัดเจน ตลอดจนใกล้สถานที่ราชการต่างๆ ทำให้สามารถขอรับคำปรึกษากับหน่วยงานภายนอกได้สะดวก</p> <p>๒.บุคลากรของ เทศบาล ส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ตำบลทำให้เข้าใจในบริบทของพื้นที่ตนเอง จึงทำให้สามารถรับรู้ปัญหาและอุปสรรคในพื้นที่ของตนเอง</p> <p>๓.รัฐบาลมีนโยบายในเรื่องของเงินเดือนสวัสดิการต่างๆ เพิ่มขึ้นส่งผลให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน</p> | <p>๑.การส่งเสริมสนับสนุนด้านการบริหารจัดการภาครัฐ กฎ ระเบียบ ข้อกฎหมายต่างๆ จากราชการส่วนกลางที่กระจายอำนาจลงมาให้ท้องถิ่นปฏิบัติยังไม่ชัดเจน บุคลากรไม่มีความรู้และความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริงส่งผลให้เกิดความผิดพลาดได้</p> <p>๒.กฎ ระเบียบ ข้อกฎหมาย ออกมาเพิ่มเติมมากขึ้น แต่บุคลากรยังมีความสนใจในการที่จะศึกษากฎ ระเบียบ ข้อกฎหมาย เพิ่มเติมค่อนข้างน้อย</p>                                             |

## ส่วนที่ ๒

### วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

\*\*\*\*\*

#### ๒.๑ วัตถุประสงค์

๒.๑.๑ เพื่อให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ

๒.๑.๒ เพื่อให้พนักงานและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยา วิชาชีพ

๒.๑.๓ เพื่อให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพใน สถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๒.๑.๔ ส่งเสริมและพัฒนาให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการ ปฏิบัติงานให้เหมาะกับงานและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

#### ๒.๒ เป้าหมายการพัฒนา

๓.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลชลลภวิบูลย์ อำเภอนบพ จังหวัด ขอนแก่น ประกอบด้วย คณะผู้บริหาร สมาชิกทุกคน พนักงานเทศบาลตำแหน่งสายงานบริหาร อำนาจการ พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานปฏิบัติทั้งประเภทวิชาการและทั่วไป และพนักงานจ้าง จะต้องได้รับการ พัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร

๓.๑.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ บุคลากรของเทศบาลตำบลชลลภวิบูลย์ อำเภอนบพ จังหวัดขอนแก่น ทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำ ความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน และใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการและ สามารถบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

#### ๒.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรของเทศบาลตำบลชลลภวิบูลย์

การกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรของเทศบาลตำบลชลลภวิบูลย์ โดยกำหนดขึ้นจาก การศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลในรอบของวิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนากุศลกร ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การ สุจริตธรรม ที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ยกย่องบุคลากร / ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดเกณฑ์และประกาศเกียรติคุณแก่บุคลากรที่ทำงานตามหลักธรรมาภิบาล และสร้างเป็นผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กิจกรรมที่ ๒ จัดการความรู้ และกรณีศึกษา (Knowledge Management) จากผู้นำ เหล่านี้ ทั้งงานที่ผ่านมาและโครงการที่กำลังดำเนินการเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรอื่นๆ

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างองค์กรสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity)

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดมาตรการและมาตรฐานองค์กรสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรีเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

กิจกรรมที่ ๒ ค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลจากส่วนราชการต่างๆ เพื่อประมวลเป็นตัวอย่าง และนำมาศึกษาและประยุกต์ใช้ต่อไป

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดมาตรฐานและแนวทางการทำงานของนักการเมืองท้องถิ่นแล้วเผยแพร่ให้ประชาชนรับทราบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่างๆ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท

กิจกรรมที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม โดยการเรียนรู้จากพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท ที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการ รวมถึงการพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมที่ประยุกต์ความเข้าใจดังกล่าว

กิจกรรมที่ ๒ การพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท และหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียง ให้เป็นหลักสูตรสำหรับอบรมบุคลากรทุกระดับ

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่บุคลากรทุกระดับ

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับ (Training Roadmap) เพื่อให้ทำงานได้ตามหน้าที่รับผิดชอบและประสิทธิภาพสูงสุด โดยไม่เน้นการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมอย่างเดียว แต่เน้นระบบการมอบหมายงาน การสอนงาน (Coaching) ฯลฯ

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมการฝึกอบรมด้านจริยธรรมอย่างเข้มข้นเป็นการพัฒนาภาคบังคับโดยเฉพาะเรื่อง

- กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน
- ความรู้ ความเข้าใจเรื่องพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม สามารถตัดสินใจกระทำ หรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่างได้อย่างเหมาะสม

- การบริหารความขัดแย้งและยึดมั่นในอุดมการณ์
- การสร้างความพึงพอใจกับประชาชน

กิจกรรมที่ ๓ พัฒนาศักยภาพที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่ระบบในตำแหน่งผู้บริหาร ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ดังกล่าวมุ่งเน้นสร้างคนเก่ง พัฒนาคนดีที่มีคุณธรรม และจริยธรรมเข้าสู่ระบบราชการยุคใหม่

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สำรวจ ให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อมูลข่าวสารด้านธรรมาภิบาล

กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาระบบให้คำปรึกษา แนะนำด้านคุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากรทั้งระบบ

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้และวิธีการปฏิบัติอันเป็นเลิศ (Best Practices) ในด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล ซึ่งจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศบุคลากรอย่างเข้มข้น

กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาและปฐมนิเทศบุคลากรเฉพาะเรื่อง

- ปลุกฝังปรัชญาการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี
- ระบบราชการและการบริหารภาครัฐแนวใหม่
- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- เสริมสร้างสมรรถนะหลักและทักษะที่จำเป็น

กลยุทธ์ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐานสากล

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาและดำเนินงานอย่างเข้มข้นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

กิจกรรมที่ ๑ การนำเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรมมากำหนดไว้ในกระบวนการของการแต่งตั้งหรือเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งบริหารในทุกระดับของหน่วยงาน โดยให้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ

กิจกรรมที่ ๒ ปรับแนวทางทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนของกระบวนการบรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

กิจกรรมที่ ๑ จัดทำและผลักดันให้มีการปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณขององค์กร

กิจกรรมที่ ๒ กำหนดให้มีการบังคับใช้และบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนข้อบังคับและวินัยข้าราชการอย่างชัดเจน

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่บุคลากร

กิจกรรมที่ ๑ จัดทำและผลักดันให้มีการเอื้อประโยชน์ให้แก่บุตร/ครอบครัวพนักงานส่วนท้องถิ่นที่เสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดแนวทางและประเด็นที่สามารถเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

กิจกรรมที่ ๒ ปรับปรุงระบบวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ รวมถึงระบบการรับฟังข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของหน่วยงาน (Whistleblower)

กิจกรรมที่ ๓ ปรับปรุงระบบและแนวทางการตรวจสอบ ให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดโอกาสให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตาม  
สถานการณ์การทำงานของเทศบาลตำบลชลบทวิบูลย์

กิจกรรมที่ ๑ สนับสนุนการรวมตัวของภาคประชาชนและหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างเครือข่าย  
การทำงานร่วมกันที่เข้มแข็ง ทั้งแนวดิ่งและแนวราบ รวมถึงการสร้างพลังมวลชนในพื้นที่ที่เข้มแข็ง

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมภาคประชาชน ภาคประชาสังคม กลุ่มต่างๆ และหน่วยงานอื่น  
เข้าร่วมเป็นกรรมการ อนุกรรมการในชุมชนท้องถิ่น เพื่อเข้าร่วมในการกำหนดนโยบาย การวางแผนจัดทำแผน  
ยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนและตรวจสอบการถ่วงดุลการบริหารจัดการภาครัฐ

กิจกรรมที่ ๓ การให้ผู้นำศาสนาหรือศาสนสถาน เช่น วัด โบสถ์ มัสยิด เข้ามามีส่วนร่วม  
ในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กร

## ส่วนที่ ๓

### หลักสูตรการพัฒนา

\*\*\*\*\*

#### หลักสูตรการพัฒนา

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลตำบลชลบวิบูลย์จังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหาร งานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๙ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๑๖๙ ให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่

##### สายงานผู้บริหาร ประกอบด้วยหลักสูตร

- หลักสูตรด้านการบริหาร
- หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

##### สายงานผู้ปฏิบัติ

- หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ
- หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ
- หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะตำแหน่ง
- หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

##### สายงานพนักงานจ้าง

- หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ
- หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ
- หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะแต่ละตำแหน่ง
- หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

## ส่วนที่ ๔

### วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

\*\*\*\*\*

#### วิธีการพัฒนา

เทศบาลตำบลชลลพวิบูลย์ เป็นหน่วยดำเนินการเองหรืออาจดำเนินการร่วมกับคณะกรรมการพนักงานเทศบาลตำบล สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือหน่วยงานราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและความเหมาะสม ดังนี้

- การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ ก่อนการบรรจุเข้ารับราชการ เฉพาะพนักงานเทศบาลตำบลหรือพนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่
- การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยเทศบาลตำบลชลลพวิบูลย์หรือโดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดขอนแก่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่นตามความเหมาะสม
- การประชุมเชิงปฏิบัติ หรือการสัมมนา อาจดำเนินการโดยเทศบาล ก.ทจ.ขอนแก่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
- การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นด้วยวิธีที่เหมาะสม ทำโดยหัวหน้างานหรือหัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมายทำการสอนงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

#### ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

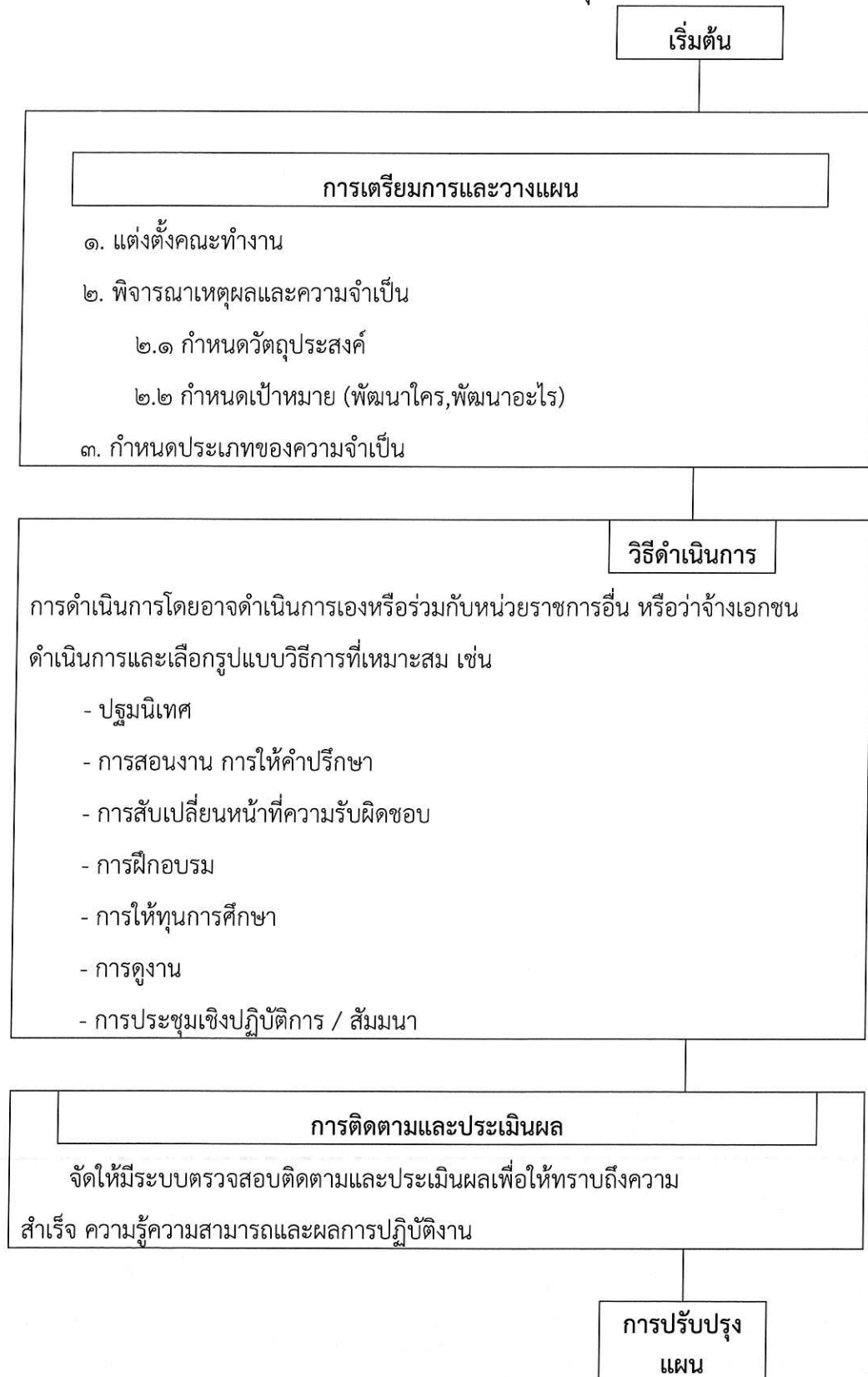
- ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา จะดำเนินการพัฒนาตามแผนดำเนินงานที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละช่วง หรือตามที่บุคลากรภายในองค์กรมีความพร้อมตลอดจนหลักสูตรการฝึกอบรมจากหน่วยงานและสถาบันต่างๆ กำหนดจัดขึ้นหรือตามความเหมาะสมของแต่ละปีงบประมาณ

## ส่วนที่ ๕

### ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

\*\*\*\*\*

แผนภาพขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาบุคลากร



## ส่วนที่ ๖

### งบประมาณ

\*\*\*\*\*

เทศบาลตำบลชลลพวิทยุ อำเภอชนบท จังหวัดขอนแก่น ได้ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการส่งเสริมให้บุคลากรขององค์กรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ เพื่อให้เป็นข้าราชการแบบมืออาชีพ โดยเทศบาลตำบลชลลพวิทยุ จะดำเนินการตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีของเทศบาลตำบลชลลพวิทยุ ในแต่ละปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๖๘ ดังนี้

| แผนงานงบประมาณ/โครงการ                                                                                                                                                                                                                                                      | ประจำปี<br>งบประมาณ<br>๒๕๖๖ | ประจำปี<br>งบประมาณ<br>๒๕๖๗ | ประจำปี<br>งบประมาณ<br>๒๕๖๘ |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| <b>สำนักงานปลัด</b>                                                                                                                                                                                                                                                         |                             |                             |                             |
| <u>ประเภทรายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ</u>                                                                                                                                                                                                                                 |                             |                             |                             |
| - ค่าลงทะเบียน ค่าธรรมเนียมต่างๆ ฯลฯ                                                                                                                                                                                                                                        | ๑๕๐,๐๐๐                     | ๑๕๐,๐๐๐                     | ๑๕๐,๐๐๐                     |
| <u>ประเภทรายจ่ายเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ</u>                                                                                                                                                                                               |                             |                             |                             |
| - ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการฝึกอบรม สัมมนา ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก ค่าบริการจอดรถ ณ ท่าอากาศยาน ค่าผ่านทางด่วนพิเศษ ค่าธรรมเนียมในการใช้สนามบิน | ๓๐,๐๐๐                      | ๓๐,๐๐๐                      | ๓๐,๐๐๐                      |
| - โครงการพัฒนาผู้นำและบุคลากรท้องถิ่น                                                                                                                                                                                                                                       | ๓๕๐,๐๐๐                     | ๓๕๐,๐๐๐                     | ๓๕๐,๐๐๐                     |
| - โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลชลลพวิทยุ                                                                                                                                                                                                                  | ๒๐,๐๐๐                      | ๒๐,๐๐๐                      | ๒๐,๐๐๐                      |
| - โครงการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรของเทศบาลตำบลชลลพวิทยุ เรื่อง พรบ.ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐                                                                                                                                                                          | ๘,๐๐๐                       | ๘,๐๐๐                       | ๘,๐๐๐                       |

[illegible]

| แผนงานงบประมาณ/โครงการ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | ประจำปี<br>งบประมาณ<br>๒๕๖๖ | ประจำปี<br>งบประมาณ<br>๒๕๖๗ | ประจำปี<br>งบประมาณ<br>๒๕๖๘ |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| <b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b><br><u>ประเภทรายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ</u><br>- ค่าลงทะเบียน ค่าธรรมเนียมต่างๆ ฯลฯ<br><u>ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ</u><br>- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการฝึกอบรม สัมมนา ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก ค่าบริการจอดรถ ทำอาภาศยาน ค่าผ่านทางด่วนพิเศษ ค่าธรรมเนียมในการใช้สนามบิน | ๑๐๐,๐๐๐                     | ๑๐๐,๐๐๐                     | ๑๐๐,๐๐๐                     |
| <b>กองสวัสดิการสังคม</b><br><u>ประเภทรายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ</u><br>- ค่าลงทะเบียน ค่าธรรมเนียมต่างๆ ฯลฯ<br><u>ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ</u><br>- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการฝึกอบรม สัมมนา ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก ค่าบริการจอดรถ ทำอาภาศยาน ค่าผ่านทางด่วนพิเศษ ค่าธรรมเนียมในการใช้สนามบิน             | ๕๐,๐๐๐                      | ๕๐,๐๐๐                      | ๕๐,๐๐๐                      |
| <b>รวมเงินทั้งสิ้น</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | ๓๐๕,๐๐๐                     | ๓๒๕,๐๐๐                     | ๓๒๕,๐๐๐                     |

## ส่วนที่ ๗

### การติดตามและประเมินผล

\*\*\*\*\*

เทศบาลตำบลชลบทวิบูลย์ อำเภอชนบท จังหวัดขอนแก่น ได้กำหนดแนวทางการติดตามและประเมินผลการพัฒนาความรู้ของบุคลากรภายในองค์กร ดังนี้

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการรายงานผลการเข้ารับการพัฒนาตามแบบที่กำหนด ภายใน ๗ วัน นับแต่วันกลับจากการอบรม/สัมมนา/ฝึกปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผล เพื่อทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงานในวันสิ้นปีงบประมาณของปีที่ผ่านมา โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา

๓. นำผลการติดตามประเมินผลของคณะกรรมการ ใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดหลักสูตรวิธีการพัฒนาตามความเหมาะสมและความต้องการของบุคคลในหน่วยงานต่อไป