

แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖



เทศบาลตำบลเกวียน
อำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลด่านเกวียน ได้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง การสร้างกำลังคนในการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรของท้องถิ่นรู้ระเบียบแบบแผนทางราชการ มีความรอบรู้ในขอบเขตภารกิจ อำนาจหน้าที่ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ บทบาท วิธีปฏิบัติราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาในหลายมิติ อาทิ ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลด่านเกวียน

คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ได้ใช้กรอบแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลด่านเกวียน ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ดำเนินการอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการของเทศบาลตำบลด่านเกวียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

สารบัญ

หัวข้อ

หน้า

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลด้านကျေး	๑
๒. พันธกิจ	๑
๓. เป้าหมาย	๒
๔. การวิเคราะห์การจัดทำแผน	๓
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๔
๖. การบริหารจัดการ	๑๐
๗. หลักการและเหตุผล	๑๑
๘. วัตถุประสงค์เป้าหมายการพัฒนา	๑๒
๙. หลักสูตรการพัฒนา	๑๒
๑๐. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๑๓
๑๑. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๑๓
๑๒. การติดตามและประเมินผล	๑๔
๑๓. ตารางแผนการพัฒนาพนักงานพนักงานเทศบาล	๑๕

แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลด่านเกวียน

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลด่านเกวียน

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลด่านเกวียน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย เชิงกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในความรับผิดชอบ ดังนี้

วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลด่านเกวียน

“มาตรฐานคนมาคม ประชาชนมีคุณภาพ เกษตรกรรมยั่งยืน บริหารจัดการโปร่งใส”

: การปกครอง การบริหาร การจัดการการควบคุมดูแล กิจกรรมต่างๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม นอกจากนี้ยังหมายถึงการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ทั้งภาครัฐและเอกชน ธรรมที่ใช้ในการบริหารงานนี้ มีความหมายอย่างกว้าง กล่าวคือ หาได้มีความหมายเพียงหลักธรรมทางศาสนาเท่านั้น แต่รวมถึง ศีลธรรม คุณธรรม

บริการสาธารณะ(Public Service)

: การปฏิบัติตามแนวพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๙ “ข้าราชการ คือผู้ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ” การให้บริการประชาชนด้วยความจริงใจ เพื่อสนองนโยบายรัฐให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๕ ม. ๓/๑ การบริหารราชการตามพระราชบัญญัติต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลงาน...ทั้งนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

องค์กรที่มีคุณภาพ (Quality organization)

: การจัดการคุณภาพโดยรวมเกี่ยวข้องกับพันธะผูกพันกับคุณภาพ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การมีส่วนร่วมทั้งหมดเป็นองค์กรที่มีความสอดคล้องกับแนวคิดการจัดการคุณภาพ โดยมีความยึดมั่นในเรื่อง ๑) คุณภาพของผู้บริหาร ๒) ประสิทธิภาพของทีมผู้ปฏิบัติงาน ๓) ความเข้มแข็งของวัฒนธรรม ๔) ระบบการวางแผน ๕) การใช้สารสนเทศ ๖) การเรียนรู้องค์กร ๗) มาตรฐานการทำงาน”

๒. พันธกิจ

๑. สร้างระบบการพัฒนากำลังคนการจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
๒. ส่งเสริมการงานแบบบูรณาการ ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงานและเครือข่าย โดยเน้นการมีส่วนร่วมสัมพันธภาพที่ดี
๓. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้บุคลากร เทศบาลตำบลท่าเตียน ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง
๔. เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่างๆ
๕. ดำเนินการและพัฒนาการฝึกอบรม โดยการให้ความรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติ ในกระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นตนเอง และให้เกิดแก่บุคลากรในสังกัดทุกหน่วยงาน

๓. เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

๑. บุคลากรเทศบาลตำบลด่านเกวียน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (Knowledge Worker) สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ
๒. ระบบการพัฒนากำลังคนเทศบาลตำบลด่านเกวียนมีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจการพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลด่านเกวียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ
๔. กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัด เทศบาลตำบลด่านเกวียน มีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strengths : S)

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กร ยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลด่านเกวียน (ระดับองค์กร)

<p><u>จุดแข็ง (Strength=S)</u></p> <ol style="list-style-type: none">๑. มีการบริหารจัดการที่ดีด้วยระบบคณะผู้บริหารและสภาเทศบาล โดยใช้หลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมของประชาชน๒. มีการใช้ระเบียบในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด๓. บุคลากรมีความพร้อมและมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน๔. มีความพร้อมในการบริหารงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่น๕. มีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาท้องถิ่น๖. มีทรัพยากรธรรมชาติ (ดิน) ที่สามารถนำมาปั้นเครื่องปั้นดินเผาที่มีคุณภาพสูง มีความสวยงาม ได้รับความนิยมนทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ พร้อมทั้งมีบุคลากรและประชาชนชาวบ้านมีความรู้ความสามารถ	<p><u>จุดอ่อน (Weakness = W)</u></p> <ol style="list-style-type: none">๑. ปัญหามลภาวะที่เกิดจากการเผาเครื่องปั้นดินเผา๒. พื้นที่เป็นแอ่งกระทะทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขังและมีปัญหาในการระบายน้ำ๓. ไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากประชาชนในชุมชนในการจัดกิจกรรมต่างๆ เท่าที่ควร๔. ปัญหาการขายสินค้าเครื่องปั้นดินเผาตกต่ำ ซึ่งมีผลมาจากเศรษฐกิจของประเทศ
<p><u>โอกาส (Opportunity = O)</u></p> <ol style="list-style-type: none">๑. เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีระยะทางไม่ไกลจากตัวเมือง นครราชสีมามากนัก๒. การคมนาคมสะดวกการเดินทางมาท่องเที่ยวใช้เวลาไม่มาก๓. ส่งเสริมการท่องเที่ยวและพัฒนาการท่องเที่ยวตามยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดนครราชสีมา๔. สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการและการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร๕. พัฒนาผลิตภัณฑ์เครื่องปั้นดินเผาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานตามความต้องการของตลาดทั้งในและต่างประเทศ๖. พัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวสัมผัสวัฒนธรรมหมู่บ้าน OTOP ต้นแบบ Otop Knowledge Based Cluster) และหมู่บ้านท่องเที่ยว OTOP (Otop Tourism Village)	<p><u>อุปสรรค (Threat = T)</u></p> <ol style="list-style-type: none">๑. ในการบริหารท้องถิ่นมักเกิดปัญหากับผู้เสียผลประโยชน์๒. สินค้าที่นำเสนอสู่ตลาดมีเพียงเครื่องปั้นดินเผา๓. การลอกเลียนแบบผลิตภัณฑ์ทำให้ราคาตกต่ำ๔. สภาพพื้นที่เป็นแอ่งรับน้ำ๕. จำนวนทรัพยากรที่ใช้ในการผลิตมีจำนวนลดลงเรื่อยๆ

๑. ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรโดยการให้เข้ารับการอบรมฯ
๒. บุคลากรมีการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๓. มีความพร้อมด้านสถาบันการศึกษา มีเครือข่ายสถานศึกษาในระดับ ปวช. ปวส. ปริญญาตรี และปริญญาโท ในเขตพื้นที่อำเภอโชคชัย
๔. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ปรับเข้าสู่ระบบแห่ง
๕. พนักงานเทศบาลสามัญมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. จำนวนพนักงานเทศบาลสามัญบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร
๒. พนักงานเทศบาลสามัญและพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ

โอกาส (Opportunities : O)

๑. กรมส่งเสริมให้มีความสำคัญต่อการพัฒนาพนักงานเทศบาล
๒. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
๓. พนักงานเทศบาลสามัญมีความก้าวหน้าตามสายงาน
๔. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน
๕. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เช่น อบรมร่วมกัน
๖. ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลได้มีโอกาสพัฒนาตนเองด้วยการเข้ารับการอบรมฯ

อุปสรรค (Threat : T)

๑. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาพนักงานเทศบาลอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. พนักงานเทศบาลสามัญบางคนยังขาดการพัฒนาตนเอง ไม่เรียนรู้งาน
๓. พนักงานเทศบาลสามัญขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย
๔. งบประมาณในการพัฒนาพนักงานเทศบาลต้องใช้อย่างจำกัด

ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาพนักงานเทศบาล

๑. ก่อให้เกิดความสามัคคี (cohesive) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
๒. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพาองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
๓. ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
๔. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Outcome) ตรงตามวัตถุประสงค์ (Objective) ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (result based management) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (performance agreement) ในองค์กร
๕. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารที่จะต้องบริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลลัพธ์ (outcome) ที่เกิดขึ้นโดยมีการทำ cost-benefit analysis ให้วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆเทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของแต่ละบุคคล (individual scorecards) ที่เชื่อมโยงระดับองค์กร (Organization scorecards)

ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานเทศบาลในการพัฒนาพนักงานเทศบาล

๑. พนักงานเทศบาลสามัญมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน
๓. พัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร (developing and maintaining a quality of work life that makes employment the organization desirable)
๔. ช่วยสื่อสารวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์สู่พนักงานทุกคน (communication HRM rising policies and strategies to all employees)
๕. ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบทางสังคม (helping maintain ethical policies and socially responsible behavior)
๖. พนักงานเทศบาลได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

ความต้องการความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาพนักงานเทศบาล

๑. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง (Responsiveness) ต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลในเชิงบวก (positive impact) ต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน
๒. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (process simplification) เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวประชาชน
๓. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการซึ่งได้แก่การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน (citizen survey)

ตามวิสัยทัศน์ของตำบลด่านเกวียนคือ **“มาตรฐานคมนาคม ประชาชนมีคุณภาพ เกษตรกรรมยั่งยืน บริหารจัดการโปร่งใส”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลด่านเกวียนเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลด่านเกวียน ได้กำหนดไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การพัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบ สะอาด ปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆและย่านชุมชน มีกล้องวงจรปิดเพื่อความปลอดภัยของประชาชน

๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคมและการท่องเที่ยว

- การพัฒนาด้านการส่งเสริมอาชีพให้ประชาชนตามอำนาจหน้าที่ การพัฒนาด้านให้ผู้ด้อยโอกาสอยู่ในสังคมอย่างภาคภูมิ แผนงานการพัฒนาด้านเกษตรและสานต่อแนวทางพระราชดำริ แผนงานการพัฒนา ด้านส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว

๓) ยุทธศาสตร์ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- งานการพัฒนาปลูกจิตสำนึกการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ การพัฒนาด้านจัดการระบบบำบัด น้ำเสีย ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๔) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีและกีฬา

- การพัฒนาด้านให้การศึกษาและข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง การพัฒนาด้านส่งเสริมให้ ประชาชนมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ การพัฒนาด้านส่งเสริมและรักษาไว้ซึ่งขนบธรรมเนียมอันดีงาม ของไทยและของท้องถิ่น การพัฒนาด้านส่งเสริมการจัดงานพิธีและวันสำคัญของชาติ การพัฒนาด้านพัฒนา และยกระดับจิตใจเยาวชน

๕) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- แผนงานการพัฒนาด้านการพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมการมีส่วนร่วม การพัฒนาด้านให้ประชาชน ได้รับบริการอย่างทั่วถึง การพัฒนาด้านประชาชนได้รับการดูแลและบรรเทาความเดือดร้อน การพัฒนาด้าน ชุมชนปลอดภัย และปลอดภัยาสพติด

๕.๑ การกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑.๑ การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ ทางบก และทางระบายน้ำ
- ๑.๒ การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ
- ๑.๓ การสาธารณสุขมูลฐานและการก่อสร้างอื่น ๆ
- ๑.๔ การสาธารณสุขการ
- ๑.๕ ติดตั้งหรือทำให้ปรากฏซึ่งสัญญาณจราจรหรือเครื่องหมายจราจรในทางที่อยู่ในความ รับผิดชอบ
- ๑.๖ การดูแลบำรุงรักษาแหล่งน้ำ
- ๑.๗ ซ่อมบำรุงรักษาเครื่องสูบน้ำแบบบ่อลึก
- ๑.๘ การจัดทำผังเมือง
- ๑.๙ การควบคุมอาคาร

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ การสังคมสงเคราะห์ และการส่งเสริมคุณภาพชีวิตสตรี เด็ก คนชรา ผู้ด้อยโอกาส
- ๒.๒ ส่งเสริมให้ราษฎรได้รับการศึกษา
- ๒.๓ จัดให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- ๒.๔ การบำรุงรักษาศิลปจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๒.๕ ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- ๒.๖ การช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ
- ๒.๗ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- ๒.๘ การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพคนพิการ
- ๒.๙ การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์
- ๒.๑๐ ศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ
- ๒.๑๑ การอนุญาต ควบคุมหอพักเอกชน ตาม พ.ร.บ. หอพักเอกชน พ.ศ. ๒๕๐๗
- ๒.๑๒ การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
- ๒.๑๓ การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- ๒.๑๔ การจัดการศึกษาก่อนวัยเรียน หรือปฐมวัย
- ๒.๑๕ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- ๒.๑๖ ส่งเสริมสุขภาพกลุ่มแม่และเด็ก

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๓.๑ การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- ๓.๒ จัดให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- ๓.๓ การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้บริโภคแก่ผู้บริโภค
- ๓.๔ การเปรียบเทียบคดีอาญาในความผิดตามข้อบัญญัติท้องถิ่นและกฎหมายอื่น
- ๓.๕ การทะเบียนราษฎร
- ๓.๖ การจัดทำทะเบียนสัตว์พาหนะ
- ๓.๗ การตรวจตรา สถานที่เก็บรักษาน้ำมันเชื้อเพลิงลักษณะหนึ่ง (ร้านค้าปลีกจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิงรายย่อย)
- ๓.๘ การรับแจ้ง อนุญาตประกอบกิจการและการตรวจตราเกี่ยวกับสถานที่เก็บรักษาน้ำมันเชื้อเพลิง สถานีบริการน้ำมัน

๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- ๔.๑ บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- ๔.๒ ส่งเสริมการท่องเที่ยวในท้องถิ่น
- ๔.๓ ให้มีกิจการเทศพาณิชย์
- ๔.๔ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การประสานการจัดทำแผน
- ๔.๕ งานทะเบียนพาณิชย์ ตาม พ.ร.บ. ทะเบียนพาณิชย์
- ๔.๖ การกำกับดูแลโรงงานจำพวกที่ ๑,๒,๓
- ๔.๗ การตรวจสอบกรณีโรงงานก่อเหตุเดือดร้อน
- ๔.๘ การอนุญาตให้ตั้งโรงงานขนาดเล็ก

๕. ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๕.๒ งานพัฒนาป่าชุมชน
- ๕.๓ งานควบคุมไฟฟ้า
- ๕.๔ การปรับปรุงพื้นที่อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ(ถ้ำอิน)
- ๕.๕ การติดตามและตรวจสอบเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและมลพิษในการประกอบกิจการตาม พ.ร.บ. แร่ พ.ศ. ๒๕๑๐ และกิจกรรมต่อเนื่อง
- ๕.๖ การสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๕.๗ การเฝ้าระวังและป้องกันสิ่งแวดล้อม

ดังนี้

- ๕.๘ การฟื้นฟูและบำบัดสิ่งแวดล้อม
- ๕.๙ การศึกษาวิจัย เพื่อการจัดการสิ่งแวดล้อม
- ๕.๑๐ งานสนับสนุนแผนปฏิบัติการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมในระดับจังหวัด
- ๕.๑๑ งานติดตาม ตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อมและจัดทำรายงานสถานการณ์มลพิษในท้องถิ่นของตนคุณภาพน้ำ คุณภาพอากาศ คุณภาพเสียง
- ๕.๑๒ การดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ ด้านการควบคุมมลพิษ / การบำบัดน้ำเสีย / การจัดการขยะมูลฝอย
- ๕.๑๓ การดูแลรักษาคุ้มครองป้องกันที่สาธารณประโยชน์ประเภทพลเมืองใช้ร่วมกัน
- ๕.๑๔ การดูแลรักษาและคุ้มครองป้องกันที่ดินรกร้างว่างเปล่า

ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
๑.๑ แผนงานด้านพัฒนาความรู้ในองค์กร		
<ul style="list-style-type: none"> • การดำเนินงานของ คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคน เทศบาลตำบลด่านเกวียน • การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง 	<ul style="list-style-type: none"> • จำนวนครั้งการประชุมของ คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคน เทศบาลตำบลด่านเกวียน • จำนวนครั้งของการจัดเวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง 	<ul style="list-style-type: none"> • จัดกิจกรรมประชุมเพื่อกำหนดแนวทางและการดำเนินงานพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบล • ด่านเกวียน • จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้วิชาการด้านต่างๆ เป็นประจำทุกเดือน เดือนละ ๑ ครั้ง รวม ๑๒ ครั้ง/ปี
๑.๒ แผนงานจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาระบบราชการหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดเทศบาลตำบลด่านเกวียน		
<ul style="list-style-type: none"> • การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลในสังกัด 	<ul style="list-style-type: none"> • หน่วยงาน/ส่วนราชการในสังกัดเทศบาลตำบลด่านเกวียนจัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาลในสังกัดปีงบประมาณ ๒๕๖๕ แล้วเสร็จ 	<ul style="list-style-type: none"> • ส่วนราชการ/หน่วยงานสังกัดเทศบาลตำบลด่านเกวียนจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลในสังกัด
<ul style="list-style-type: none"> • การหาความจำเป็น (Training Need) ในการพัฒนาพนักงานเทศบาล 	<ul style="list-style-type: none"> • ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานมีการหาความจำเป็น(Training Need) และมีเอกสารแสดงขั้นตอนการหาความจำเป็นใน 	<ul style="list-style-type: none"> • ทุกส่วนราชการจัดให้มีการหาความจำเป็น(Training Need) เบื้องต้นในการพัฒนาพนักงานเทศบาลและใช้เป็นข้อมูลใน

	การพัฒนาพนักงานเทศบาลในสังกัดเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลในสังกัด	การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด
<ul style="list-style-type: none"> การประชุมประสานแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล 	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลประจำปีงบประมาณของทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน มีแนวทางการประสานการพัฒนาพนักงานเทศบาลปี ๒๕๖๕ 	<ul style="list-style-type: none"> จัดการประชุมส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลปีงบประมาณ ๒๕๖๔

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<ul style="list-style-type: none"> การจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากร เทศบาลตำบลด่านเกวียน 	<ul style="list-style-type: none"> มีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบัน ครอบคลุมทุกส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัดพื้นที่ เทศบาลตำบลด่านเกวียน 	<ul style="list-style-type: none"> ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที
๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร		
<ul style="list-style-type: none"> มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัด การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในสังกัด การดำเนินการทางวินัย การสรรหา และเลือกสรรบุคลากรในสังกัด 	<ul style="list-style-type: none"> มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัดทุกระดับ มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในสังกัด มีการดำเนินการทางวินัย มีการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด 	<ul style="list-style-type: none"> ทุกส่วนราชการจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการทุกระดับในสังกัด เป็นไปอย่างยุติธรรม นายกเทศมนตรีสามารถดำเนินการทางวินัยสำหรับข้าราชการท้องถิ่นและบุคลากรในสังกัด ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด

๒.ด้านการฝึกอบรม

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)	<ul style="list-style-type: none">มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือ การให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ แก่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัด ตามความจำเป็นและเป็นประโยชน์กับหน่วยงาน โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำเป็นหลักสูตรกลาง	<ul style="list-style-type: none">กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำหลักสูตรกลาง เพื่อให้ความรู้แก่ประชาชน และบุคลากรในสังกัดส่วนราชการ/หน่วยงานต่างๆ
๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)	<ul style="list-style-type: none">มีการจัดการฝึกอบรม สัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือ ให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ โดยจัดทำเป็นหลักสูตรเฉพาะด้าน เช่น ด้านสาธารณสุข ด้านการเกษตร การพัฒนาชุมชน ฯลฯ	<ul style="list-style-type: none">ส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำหลักสูตรเฉพาะด้านเพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาลในสังกัด เป็นการเพิ่มและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติให้แก่บุคลากรในสังกัด

๓.ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning)

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<p>๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน</p> <p>๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด</p> <ul style="list-style-type: none">• โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ เทศบาลตำบลด่านเกวียน• โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างเทศบาลตำบลด่านเกวียนและองค์กรภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน	<ul style="list-style-type: none">• มีการทำแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์• มีการทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ เทศบาลตำบลด่านเกวียน• มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก	<ul style="list-style-type: none">• จัดให้มีคณะทำงานจัดทำระบบการบริหารความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด• สนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ เทศบาลตำบลด่านเกวียนเป็นการแสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาพนักงานเทศบาลระหว่างหน่วยงานต่างๆ• จัดให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก เทศบาลตำบลด่านเกวียนเพื่อเป็นการแสดงความร่วมมือและสร้างเครือข่ายการพัฒนาพนักงานเทศบาล

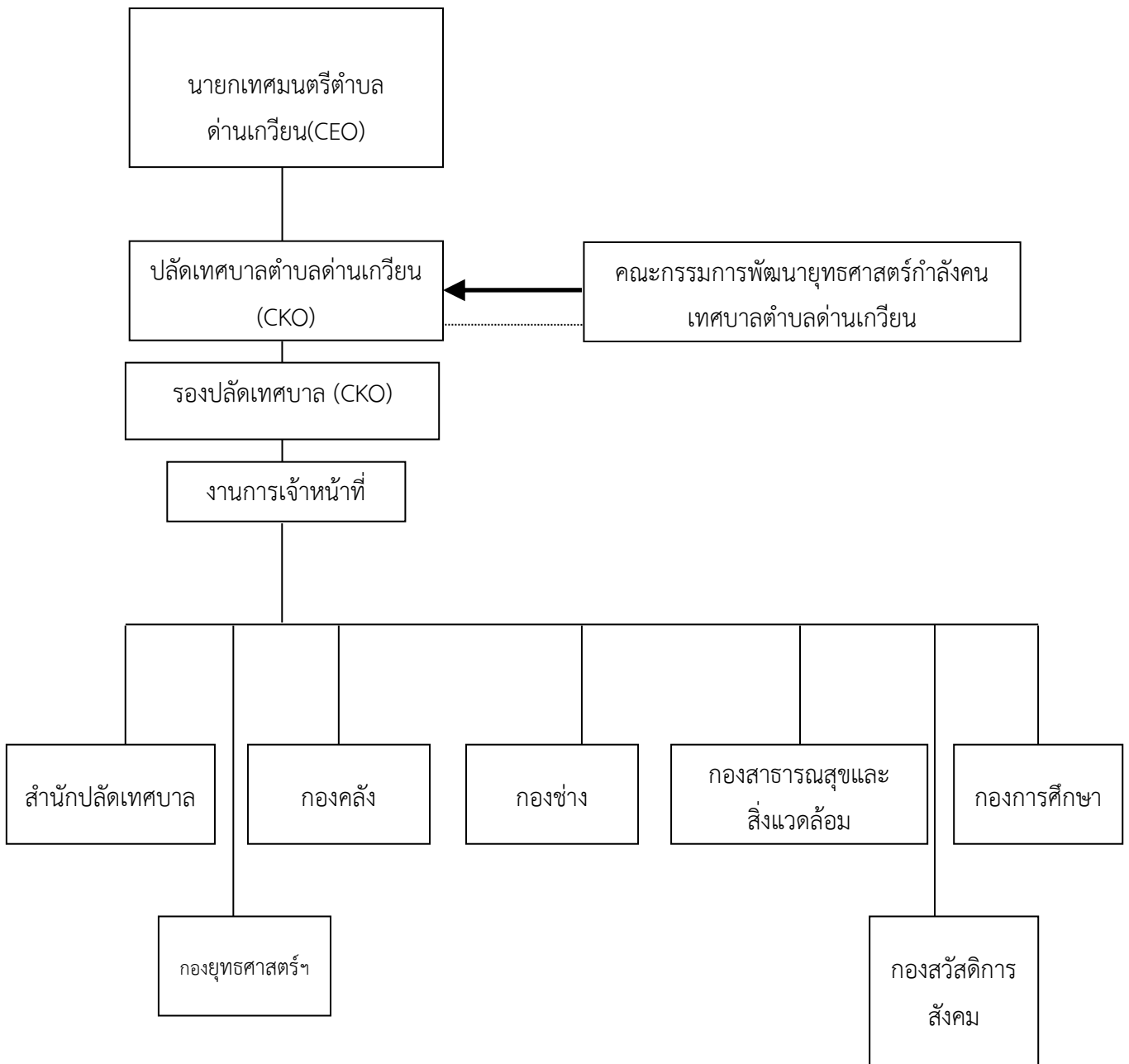
การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคล

เทศบาลตำบลด้านเกวียนได้กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการ และแนวทางการติดตามประเมินผล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคล ว่าบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่มากนักน้อยเพียงใด โดยได้กำหนดแนวทางไว้ ดังนี้

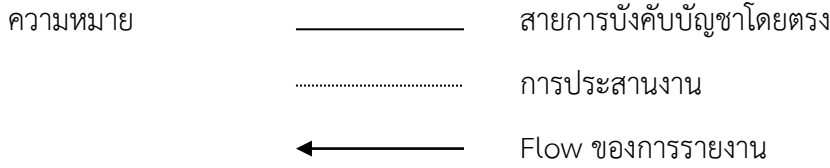
การบริหารจัดการ

การบริหารจัดการและติดตามผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคลของเทศบาลตำบลด้านเกวียน จะดำเนินการดังนี้

๑) ให้มีการตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคล ทำหน้าที่วิเคราะห์และวางระบบการติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนเทศบาลตำบลด้านเกวียน โดยมีผังโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล แสดงดังรูปที่ ๑



รูปที่ ๑ แสดงโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล



๑. ให้คณะทำงานติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน รายงานผลการทำงานต่อคณะกรรมการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนเทศบาลตำบลด่านเกวียน และผู้บริหารระดับสูงเป็นประจำทุก ๓ เดือน
๒. เพื่อให้การพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลด่านเกวียนดำเนินการไปตามแผนแม่บทดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ และบังเกิดผลในทางปฏิบัติจึงต้องดำเนินการต่อไป
๓. จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลด่านเกวียนที่สอดคล้องกับแผนแม่บทฯ เพื่อเกิดความชัดเจนในการดำเนินงานและประสานงาน
๔. สร้างความเข้าใจในแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกส่วนราชการ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจยอมรับและนำไปสู่การปฏิบัติ

หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้เรียนรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมากำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือ การพัฒนาตนเองก็ได้ หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาล เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนดเป็นหลักหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) เทศบาลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ร่วมกับเทศบาล หรือเทศบาลร่วมกับส่วนราชการอื่น หรือเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะนำไปสู่การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามกรอบของพนักงานเทศบาล นั้น

หลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลด่านเกวียน อำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลด่านเกวียน เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลด่านเกวียน ในการปฏิบัติราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๑. วัตถุประสงค์

- ๑.๑ เพื่อให้ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ได้เรียนรู้แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่แนวทางปฏิบัติตนการเป็นข้าราชการที่ดี ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด
- ๑.๒ เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล รวมทั้งพนักงานจ้างของเทศบาล
- ๑.๓ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานเทศบาลทุกคนให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ ยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน
- ๑.๔ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๑.๕ เพื่อพัฒนาคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาล ให้มีความรู้ในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๒ เป้าหมายการพัฒนา

- ๒.๑ พนักงานเทศบาลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล เข้าใจแบบแผนของทางราชการ หลัก และวิธีการปฏิบัติราชการ ตามหลักธรรมาภิบาล
- ๒.๒ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- ๒.๓ เพื่อให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง ตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ รู้บทบาทและหน้าที่ของตนในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๒.๔ เพื่อพัฒนาส่งเสริมความรู้ความสามารถด้านการบริหารให้แก่คณะผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาล

หลักสูตรการพัฒนา

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาเทศบาลของเทศบาลตำบลด่านเกวียน เห็นควรจัดทำแผนการพัฒนาเทศบาล โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในด้านต่างๆ ดังนี้

๑. การกำหนดหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลา งบประมาณ ในการพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยให้สอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน (รอบปีงบประมาณ)

๒. พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลด่านเกวียน ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตร ตามที่ผู้บริหารเห็นสมควร ดังนี้

- ๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๓ หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๔ หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ดังนั้น จึงให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมตามหลักสูตรการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างน้อยหนึ่งหลักสูตรหรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

๑ วิธีการพัฒนา

ให้เทศบาลตำบลด่านเกวียน เป็นหน่วยดำเนินการเองหรือดำเนินการร่วมกับ สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา หรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง ตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๑๐.๑.๑ การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่มีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๑๐.๑.๒ การฝึกอบรมเทศบาลอาจดำเนินการเอง หรือคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๑๐.๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

๑๐.๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมาหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๐.๑.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน และให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๑๐.๒ ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

ระยะเวลาดำเนินกิจกรรมในการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

๑๑. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

เทศบาลตำบลด่านเกวียน จะประมาณการตั้งจ่ายไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปีซึ่งปรากฏ ดังนี้

๑๑.๑ เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

๑๑.๑.๑ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป หมวด ค่าตอบแทน
ใช้สอยและวัสดุ รายการค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ

๑๑.๑.๒ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวด ค่าตอบแทน
ใช้สอยและวัสดุ รายการค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ

๑๑.๑.๓ แผนงานรักษาความสงบภายใน งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับ
อัคคีภัย หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รายการค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ

๑๑.๑.๔ แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา
หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รายการค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ

๑๑.๑.๕ แผนงานสาธารณสุข งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข
หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รายการค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ

๑๑.๑.๗ แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน
หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รายการค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ

๑๒. การติดตามและประเมินผล

เทศบาลตำบลด่านเกวียน จะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนา
พนักงานเทศบาลตำบลท่าเยี่ยม เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการ
ปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา ดังนี้

๑๒.๑ กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๓๐ วัน
ทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาจนถึงนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑๒.๒ ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการ
ปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา

๑๒.๓ การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน - หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผล
ภายหลังจากการได้รับการพัฒนา หรือ การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อน
ร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการพัฒนา หรือ การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็น
ผู้ดำเนินการ เช่น ในกรณีที่เทศบาลส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัดทำขึ้น

๑๒.๔ นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสม
กับความต้องการ

๑๒.๕ ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ
ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

