



แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลคลองสานแสนสวบ
อําเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา



ประกาศเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ

เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นกรอบในการวางแผนด้านการบริหารงานบุคคล และวางแผนการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรภายในเทศบาลให้ได้รับการส่งเสริมความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี คุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่างๆ ของพนักงานเทศบาล มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ข้อ ๒๙๙ และข้อ ๓๐๘ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ จึงขอประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายนิวัฒน์ เกตุสวัสดิ์)

นายกเทศมนตรีตำบลคลองแสนแสบ

คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ ได้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตน เพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจที่สำคัญในการบริหารและเกี่ยวข้องกับงานทุกฝ่ายจึงเป็นภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติของผู้บริหารและผู้รับผิดชอบงานด้านบุคคลโดยเฉพาะที่ต้องมุ่งปฏิบัติในกิจกรรมที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงานต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่
เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ

๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล

๒.๒ เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ให้มีสมรรถนะมุ่งมั่นที่จะเข้าใจ และตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อการบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหาร และปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวงและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ ที่ ๑๘๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๓ ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๖. นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการและเลขานุการ

โดยมีหน้าที่

๑) ศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และในฐานะตำแหน่งที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลและความจำเป็นในด้านความรู้ ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ ความสามารถและทักษะเฉพาะของแต่ละตำแหน่งด้านการบริหาร ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒) กำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากรให้ชัดเจน และครอบคลุมพนักงานเทศบาลทุกคน โดยกำหนดให้มีการได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนพัฒนาเทศบาล

๓) กำหนดให้พนักงานเทศบาลและบุคลากร ได้รับการพัฒนาอย่างน้อยหลักสูตรหรือหลายหลักสูตร และตามวิธีการที่ ก.ท.จ.กำหนด

๔. การวิเคราะห์บุคคลากร

การวิเคราะห์บุคคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาเทศบาลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน(Weaknesses)
๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ๕. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย ๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน ๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนาเทศบาลดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดริปริญญาโทเพิ่มขึ้น	๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๒. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน ๓. มีข้อจำกัดของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

การวิเคราะห์ในระดงองค์กร

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. เทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดและมีอำนาจในการกำหนดแนวทางการพัฒนา นโยบายบริหาร อนุมัติงบประมาณของตนเอง จึงสามารถแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริงและรวดเร็ว

๒. เทศบาลมีคณะผู้บริหารที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรง ทำให้ประชาชนมีความกล้าที่จะเสนอปัญหาความต้องการ เมื่อตนเองเดือดร้อนทำให้แก้ไขได้ตรงจุด

๓. เทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีบุคลากร เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ครบครันและมีคุณภาพและสามารถใช้งานได้ตามภารกิจหน้าที่

๔. เทศบาลเป็นองค์การที่ให้บริการประชาชนได้รวดเร็ว
 ๕. บุคลากรของเทศบาลมีความรู้ ความเข้าใจในการใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัยซึ่งต้องเกี่ยวข้องกับปฏิบัติงานทุกระดับ
 ๖. เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี
 ๗. มีศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อการเกษตร
 ๘. ประชาชนในเขตเทศบาล มีที่ดินทำกินและมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง
 ๙. มีประชาชนชาวบ้าน ที่สามารถถ่ายทอดวิชาความรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น
 ๑๐. เทศบาลมีพื้นที่การเกษตรที่เพียงพอ
 ๑๑. มีกองทุนหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
- จุดอ่อน (Weaknesses : W)
๑. ในการบริหารงบประมาณยังไม่สามารถกระจายงบประมาณให้ครอบคลุมด้านเศรษฐกิจ การค้า การลงทุน โดยส่วนมากจะดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐานเกินไป
 ๒. ในการบริหารงบประมาณ ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาเทศบาลได้เท่าที่ควร เนื่องจากมีงบประมาณดำเนินงานที่จำกัด
 ๓. ขาดการประสานงาน ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการพัฒนาท้องถิ่น
 ๔. การรวมกลุ่มเพื่อการผลิต และจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตรมีน้อย
 ๕. การส่งเสริมด้านการออกกำลังกายมีน้อย
 ๖. แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ
 ๗. คนในชุมชนไม่ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาชุมชน
 ๘. ผลิตภัณฑ์ชุมชนที่ยังไม่ได้มาตรฐาน
 ๙. ประชาชนไม่มีอาชีพเสริมหลังฤดูเก็บเกี่ยว
 ๑๐. ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ด้านการมีส่วนร่วมและตรวจสอบ ติดตาม การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- โอกาส (Opportunities : O)
๑. นโยบายของรัฐบาล ต้องการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีฐานะการคลังที่มั่นคง มีอิสระด้านการเงิน การคลัง และป้องกันการทุจริตให้ท้องถิ่นให้สะอาด
 ๒. นโยบายการกระจายอำนาจตามแผนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๓ ทำให้บทบาทภารกิจ หน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นชัดเจนมากขึ้น
 ๓. นโยบายการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่น (พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ , พ.ร.ฎ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับบทบาท ภารกิจ หน้าที่และพัฒนาระบบบริหารของท้องถิ่นรูปแบบต่าง ๆ ให้มีความเข้มแข็งและมีระบบการบริหารจัดการที่ดี
 ๔. นโยบายของรัฐบาล ในการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น และตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 ๕. เทศบาลมีความพร้อมการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร

ขั้นที่ ๑ การเตรียมการและการวางแผน

- ๑.๑ แต่งตั้งคณะทำงาน
- ๑.๒ พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น
- ๑.๓ กำหนดประเภทของความจำเป็น



ขั้นที่ ๒ การดำเนินการ/วิธีดำเนินการ

การดำเนินการ โดยอาจดำเนินการเอง หรือร่วมกับหน่วยราชการอื่นหรือว่าจ้างเอกชนดำเนินการและเลือกรูปแบบวิธีการที่เหมาะสม เช่น

- การปฐมนิเทศ
- การฝึกอบรม
- การดูงาน
- ฯลฯ
- การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- การสับเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบ
- การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา



ขั้นที่ ๓ การติดตามและประเมินผล

จัดให้มีระบบตรวจสอบติดตามและประเมินผล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ และผลการปฏิบัติงาน

๕. การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ ได้ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ในการติดตามและประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

(๑) ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนาเมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

(๒) การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน - หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผล ภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปไ้ระยะเวลาหนึ่ง

(๓) การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

(๔) ติดตามและประเมินผลโดยคณะกรรมการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๕) รายงานผลการเข้ารับฝึกอบรมให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

บทที่ ๒

แนวทางการพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ ได้พิจารณาและให้ความสำคัญบุคลากรในทุกๆระดับทั้ง คณะผู้บริหาร สมาชิกเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงานหน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมจริยธรรม ดังนี้

หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

คณะผู้บริหารเทศบาล ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรี
๒. รองนายกเทศมนตรี
๓. เลขานุการนายกเทศมนตรี
๔. ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี

สภาเทศบาลตำบล ประกอบด้วย

๑. ประธานสภาเทศบาล
๒. รองประธานสภาเทศบาล
๓. เลขานุการสภาเทศบาล
๔. สมาชิกสภาเทศบาล

สำนักปลัดเทศบาล ประกอบด้วย

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

กองคลัง ประกอบด้วย

๑. นักบริหารงานคลัง
๒. นักวิชาการพัสดุ
๓. นักวิชาการเงินและบัญชี

กองช่าง ประกอบด้วย

๑. นักบริหารงานช่าง
๒. วิศวกรโยธา

กองการศึกษา ประกอบด้วย

๑. นักบริหารงานการศึกษา
๒. นักวิชาการศึกษา
๓. ครู

ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ประกอบด้วย

๑. นักจัดการงานทั่วไป (ลูกจ้างประจำ)
๒. นักประชาสัมพันธ์ (ลูกจ้างประจำ)
๓. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๘. ผู้ช่วยนายช่างโยธา
๙. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก
๑๐. คนงานประจำรถขยะ
๑๑. พนักงานขับรถยนต์
๑๒. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา
๑๓. ครูผู้ดูแลเด็ก
๑๔. คนงาน

หลักสูตรการพัฒนา วิธีกรการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา การติดตามและประเมินผล

แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา

๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากร คณะผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาล

ลำดับที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ		ลักษณะการฝึกอบรม		งบประมาณ	การติดตามและประเมินผล
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	เทศบาล	ร่วมกับหน่วยงานอื่น		
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนายกเทศมนตรีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนายกเทศมนตรีให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจ	นายกเทศมนตรีได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	/	/	๓๐,๐๐๐ ต่อปี	ตามเกณฑ์ที่กำหนด
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับรองนายกเทศมนตรีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของรองนายกเทศมนตรีให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจ	รองนายกเทศมนตรีได้รับการฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	/	/	๒๕,๐๐๐ ต่อปี	ตามเกณฑ์ที่กำหนด
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขาฯ นายกเทศมนตรีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของเลขาฯ นายกเทศมนตรีให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	เลขาฯ นายกเทศมนตรีได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	/	/	๒๕,๐๐๐ ต่อปี	ตามเกณฑ์ที่กำหนด
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับที่ปรึกษานายกเทศมนตรีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของที่ปรึกษานายกเทศมนตรีให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ที่ปรึกษานายกเทศมนตรีได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	/	/	๒๕,๐๐๐ ต่อปี	ตามเกณฑ์ที่กำหนด
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับประธานสภาเทศบาลหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงาน ของประธานสภาให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น	ประธานสภาเทศบาลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	/	/	๑๗,๐๐๐ ต่อปี	ตามเกณฑ์ที่กำหนด

หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา การติดตามและประเมินผล

แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลคลองแสงแสนแสบ อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา

ลำดับที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม		งบประมาณ	การติดตามและประเมินผล
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	เทศบาล	ร่วมกับหน่วยงานอื่น		
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับร่องประธานสภาเทศบาล เทศบาล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงาน ของรองประธานสภาเทศบาลใหม่ ทักษะความรู้และความเข้าใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น	รองประธานสภาเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/	๑๗,๐๐๐ ต่อปี	ตามเกณฑ์ที่กำหนด
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับสมาชิกสภาเทศบาล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงาน ของสมาชิกสภาเทศบาลใหม่ ทักษะความรู้และความเข้าใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น	สมาชิกสภาเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑๒	๑๒	๑๒	/	/	๑๗,๐๐๐ ต่อปี	ตามเกณฑ์ที่กำหนด
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการสภาเทศบาล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงาน ของเลขานุการสภาเทศบาลใหม่ ทักษะความรู้และความเข้าใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น	เลขานุการสภาเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/	๒๘,๐๐๐ ต่อปี	ตามเกณฑ์ที่กำหนด

หลักสูตรการพัฒนา วิธีกรการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา การติดตามและประเมินผล

แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ อำเภอองบางบัวเขียว จังหวัดฉะเชิงเทรา

แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง

ลำดับที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม		งบประมาณ	การติดตามและประเมินผล
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	เทศบาล	ร่วมกับหน่วยงานอื่น		
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานห้องดินหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	นักบริหารงานเทศบาล (ปลัดเทศบาล) ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/	๑๑๕,๐๐๐ ต่อปี	ตามเกณฑ์ที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วนราชการ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/	๓๕,๐๐๐ ต่อปี	ตามเกณฑ์ที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของผู้ช่วยการคลัง ได้มีความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วนราชการ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/	๓๕,๐๐๐ ต่อปี	ตามเกณฑ์ที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของผู้ช่วยการช่าง ได้มีความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วนราชการ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/	๓๕,๐๐๐ ต่อปี	ตามเกณฑ์ที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของผู้ช่วยการศึกษา ได้มีความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วนราชการ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/	๓๕,๐๐๐ ต่อปี	ตามเกณฑ์ที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดี	พนักงานเทศบาล ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/	๓๒,๐๐๐ ต่อปี	ตามเกณฑ์ที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา

หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา การติดตามและประเมินผล
แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลคลองแสงสาม อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา

ลำดับที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม		งบประมาณ	การติดตามและประเมินผล
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	เทศบาล	ร่วมกับหน่วยงานอื่น		
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๒	๒	/	/	๓๒,๐๐๐ ต่อปี	ตามเกณฑ์ที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารนโยบายและแผน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/	๓๒,๐๐๐ ต่อปี	ตามเกณฑ์ที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการสาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๒	๒	/	/	๓๒,๐๐๐ ต่อปี	ตามเกณฑ์ที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๔	๔	๔	/	/	๒๕,๐๐๐ ต่อปี	ตามเกณฑ์ที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒	/	/	๓๒,๐๐๐ ต่อปี	ตามเกณฑ์ที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	-	-	/	/	๓๒,๐๐๐ ต่อปี	ตามเกณฑ์ที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา

หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา การติดตามและประเมินผล

แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลคลองเตมสะแล อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา

ลำดับที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ		ลักษณะการฝึกอบรม		งบประมาณ	การติดตามและประเมินผล
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	เทศบาล	ร่วมกับหน่วยงานอื่น		
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับวิชาการโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	/	/	๓๒,๐๐๐ ต่อปี	ตามเกณฑ์ที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	/	/	๓๒,๐๐๐ ต่อปี	ตามเกณฑ์ที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับครู หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓	๓	/	/	๓๒,๐๐๐ ต่อปี	ตามเกณฑ์ที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับการปฐมพยาบาลพนักงานใหม่ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	/	/	๓๐,๐๐๐ ต่อปี	ตามเกณฑ์ที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานแต่ละตำแหน่ง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	/	/	๒๐,๐๐๐ ต่อปี	ตามเกณฑ์ที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๑๘	โครงการพัฒนารักษาระดับดิจิทัล	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจ ด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	/	/	๒๐,๐๐๐ ต่อปี	ตามเกณฑ์ที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา

หลักยุทธศาสตร์พัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา การติดตามและประเมินผล
แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา

ลำดับที่	โครงการ/หลักยุทธศาสตร์พัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ		ลักษณะการฝึกอบรม		งบประมาณ	การติดตามและประเมินผล	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง			ร่วมกับหน่วยงานอื่น
๑๙	โครงการอบรมพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมที่เกี่ยวกับบุคลากรท้องถิ่น	เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	จัดอบรม/ส่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/	๕๐,๐๐๐ ต่อปี	ตามเกณฑ์ที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๒๐	โครงการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ และแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/	๕๐,๐๐๐ ต่อปี	ตามเกณฑ์ที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๒๑	การพัฒนาบุคลากรโดยกิจกรรม ๕ ส	เพื่อพัฒนาสร้างจิตสำนึกบุคลากร และงานให้เกิดความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีการจัดระบบงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดี รักษาศักดิ์ศรีและประเพณีงบประมาณฯ		๑	๑	๑	/	/	-	ตามเกณฑ์ที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา

ภาคผนวก

บันทึกรายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
วันที่ ๒๕ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓
ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ

รายชื่อผู้มาประชุม

๑. นายนิวัฒน์	เกตสุวรรณดี	นายกเทศมนตรีตำบลคลองแสนแสบ	เป็นประธานกรรมการ
๒. นายวงศธร	สนธิโรจน์	ปลัดเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ	เป็นกรรมการ
๓. นางเมษยา	มโนอิม	ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๔. นายสมชาย	เอี่ยมพินิจ	ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๕. นางสาวโสพิศ	สมพร	นักวิชาการศึกษา รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา	เป็นกรรมการ
๖. นางสาวธิดารัตน์	คำภามูล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ รักษาการแทน หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการ/เลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายนิวัฒน์ เกตุสุวรรณดี ประธานที่ประชุมกล่าวเปิด
ประชุมแล้วดำเนินการประชุมตามระเบียบ ดังนี้
เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ ๑๘๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๐
สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงาน
เทศบาล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

- | | | | |
|--------------------|-------------|-------------------------|---|
| ๑. นายนิวัฒน์ | เกตสุวรรณดี | นายกเทศมนตรี | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายวงศธร | สนธิโรจน์ | ปลัดเทศบาล | คณะกรรมการ |
| ๓. นางเมษยา | มโนอิม | ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๔. นายสมชาย | เอี่ยมพินิจ | ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๕. นางสาวโสพิศ | สมพร | นักวิชาการศึกษา ปก.รก. | คณะกรรมการ
ผอ.กองการศึกษา |
| ๖. นางสาวธิดารัตน์ | คำภามูล | นักทรัพยากรบุคคล ชก.รก. | คณะกรรมการ/
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เลขานุการ |

โดยมีหน้าที่ ศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นในการพัฒนาพนักงาน
เทศบาล ทั้งในฐานะตัวบุคคลและตำแหน่งต่างๆ ตามที่กำหนดในส่วนราชการ
ความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ทักษะเฉพาะของ
งานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณธรรมและจริยธรรม หลักสูตร
ในการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาดำเนินการ ติดตามและประเมินผล
ตลอดจนเสนอขออนุมัติจากนายกเทศมนตรี และให้ทบทวนจัดทำให้แล้วเสร็จ
ภายในเดือนกันยายนของทุกปี

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- เนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรกจึงไม่มีการรับรองรายงานการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อพิจารณา

ประธานกรรมการ

- เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มี
ทักษะความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับตำแหน่งหรืองานที่ต้องปฏิบัติ โดย

จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร จากข้อมูลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบให้เหมาะสม

- เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ จึงได้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และให้การบริหารงานของเทศบาลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า ทำให้บุคลากรในหน่วยงานเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงาน รายละเอียดการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ขอเชิญเลขาฯ การชี้แจงครับ

นางสาวธิดารัตน์ คำภามูล
เลขานุการ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบันให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ ก.ท. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนตรากำลังของพนักงานเทศบาลนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และจริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร มีดังนี้

๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนที่ มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล

๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวงและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑. การกำหนดหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงานที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. บุคลากรของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ดังนี้

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

๓. วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ เป็นหน่วยงานดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.ท.จ.ฉะเชิงเทรา หรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ดังนี้

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

๔. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอนโดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการให้กับบุคลากรในสังกัด อย่างน้อยควรประกอบด้วย

- (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- (๒) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- (๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- (๔) การบริการเป็นเลิศ
- (๕) การทำงานเป็นทีม

๖. พิจารณาจัดการเรียนรู้ในองค์กร KM (Knowledge Management) ในองค์กร เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) ในทุกวาระ ทุกโอกาส เพื่อสืบค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ในตัวบุคลากรและนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาเทศบาลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

จุดแข็ง (Strengths)

๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์

๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ

๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ

๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๕. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

จุดอ่อน(Weaknesses)

๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน

๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย

๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรม และจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน

๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก

โอกาส (Opportunities)

๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนาเทศบาลดี

๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน

๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี

๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรีปริญญาโทเพิ่มขึ้น

อุปสรรค (Threats)

๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

๒. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน

๓. มีข้อจำกัดของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้อุปสรรคเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

โอกาส (Opportunities : O)

๑. นโยบายของรัฐบาล ต้องการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีฐานะการคลังที่มั่นคง มีอิสระด้านการเงิน การคลัง และป้องกันการทุจริตให้ท้องถิ่นให้สะอาด

๒. นโยบายการกระจายอำนาจตามแผนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ทำให้บทบาทภารกิจ หน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นชัดเจนมากขึ้น

๓. นโยบายการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่น (พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ , พ.ร.ฎ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับบทบาท ภารกิจ หน้าที่และพัฒนา ระบบบริหารของท้องถิ่นรูปแบบต่าง ๆ ให้มีความเข้มแข็งและมีระบบการบริหารจัดการที่ดี

๔. นโยบายของรัฐบาล ในการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น และตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕. เทศบาลมีความพร้อมการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

อุปสรรค (Threats : T)

๑. เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประสบภัยธรรมชาติตามฤดูกาล

เช่น ภาวะฝนแล้งน้ำท่วม ดินคุณภาพเสื่อม ดินเค็ม

๒. สินค้าการเกษตรมีราคาต่ำ ต้นทุนการผลิตสูง

๓. ปัญหาคนว่างงานและแรงงานเร่ร่อน

ขั้นตอนการดำเนินงาน

๑ การเตรียมการและการวางแผน

(๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

(๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน สมควรต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

(๓) กำหนดประเภทความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรม

๒ การดำเนินการพัฒนา

(๑) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา จากการศึกษาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาความนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสลับเปลี่ยนหน้าที่ความ

รับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เป็นต้น

(๒) วิธีพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเอง หรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์การเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ ได้ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

ในการติดตามและประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

(๑) ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

(๒) การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน - หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผลภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะเวลาหนึ่ง

(๓) การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

(๔) ติดตามและประเมินผลโดยคณะกรรมการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๕) รายงานผลการเข้ารับฝึกอบรมให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

แนวทางในการพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ ได้พิจารณาและให้ความสำคัญบุคลากรในทุกระดับทั้ง คณะผู้บริหาร สภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงานหน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งการบริหาร และคุณธรรมจริยธรรม ดังนี้

หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

คณะผู้บริหารเทศบาล ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรี

๒. รองนายกเทศมนตรี

๓. เลขาธิการนายกเทศมนตรี

๔. ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี

สำนักปลัด () ทรม
 มอช () กองคลัง () กอปรกิต
 กองช่าง () ดำเนินการต่อไป
 กองการศึกษา

เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ
 เลขที่รับ ๑๖๐๕
 วันที่ ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
 เวลา.....น.



ที่ ฉษ ๐๐๖๓.๒/ว

ถึง สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ ทุกอำเภอ และสำนักงานเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา

ด้วยองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเสนอ ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัดฉะเชิงเทราพิจารณาให้ความเห็นชอบ

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบให้เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล และแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ได้ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ดังนั้น จึงขอให้แจ้งเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งทราบและดำเนินการตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทราต่อไป ทั้งนี้ สามารถ Download มติการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา ได้ที่ QR CODE ห้าหนังสือฉบับ

เรียน ปลัดเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ

- เพื่อโปรดทราบ/พิจารณา

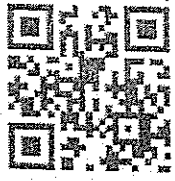
- ๘๑๖๑ ๑๖๖๐-๐๕๖๓ ๑/๖๓

๘๑๖๑ ๒๖ ก.ย. ๖๓ (รับขอขง แผนพัฒนา

๑๖๖๐ ๖๓ ๑๖๖๐ ๖๓ ๑๖๖๐ ๖๓ ๑๖๖๐ ๖๓

๑๖๖๐ ๖๓ ๑๖๖๐ ๖๓ ๑๖๖๐ ๖๓ ๑๖๖๐ ๖๓

- ๑๖๖๐ ๖๓ ๑๖๖๐ ๖๓ ๑๖๖๐ ๖๓ ๑๖๖๐ ๖๓



นางสาววิภาดาสิน คำถานยศ

สำนักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
 กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
 โทร. ๐-๓๘๕๑-๒๖๗๙ ต่อ ๑๑
 ผู้ประสานงาน มหาษา ศรีสุข ๐๘-๖๑๕๑-๖๘๑๐



นายกเทศมนตรีตำบลคลองแสนแสบ

(นายวงศ์ธร ธนชิโรจน์)
 ปลัดเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ

(นายวิวัฒน์ เกตุสวัสดิ์)
 นายกเทศมนตรีตำบลคลองแสนแสบ

รายงานการประชุม ก.ท.จ.ฉะเชิงเทรา

ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓

วันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ห้องประชุมมรุพงษ์ศิริพัฒน์ ชั้น ๔ ศาลากลางจังหวัดฉะเชิงเทรา

ผู้มาประชุม

๑. นายประสงค์	คงเคารพธรรม	รองผู้ว่าราชการจังหวัดฉะเชิงเทรา รักษาการแทน ประธานกรรมการผู้ว่าราชการจังหวัดฉะเชิงเทรา	
๒. นายภูมิภักดิ์	บุราณกุลยศ	แทนปลัดจังหวัดฉะเชิงเทรา	กรรมการ
๓. นายมารุต	ปรียากร	แทนคลังจังหวัดฉะเชิงเทรา	กรรมการ
๔. นายจักรพันธ์	ตระการศาสตร์	แทนพัฒนาการจังหวัดฉะเชิงเทรา	กรรมการ
๕. นายวีระศักดิ์	เลิศสิทธิ์ชัย	แทนหัวหน้าสำนักงานจังหวัดฉะเชิงเทรา	กรรมการ
๖. นายสมบัติ	หึ่งทอง	แทนนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา	กรรมการ
๗. นายนิกร	จันธรรมาพิทักษ์	นายกเทศมนตรีตำบลพนมสารคาม	กรรมการ
๘. นายวิชัย	ลีละกุลเกียรติชัย	ประธานสภาเทศบาลตำบลบางคล้า	กรรมการ
๙. นายยรรยง	กุลละวณิชย์	ประธานสภาเทศบาลตำบลลาดขวาง	กรรมการ
๑๐. ว่าที่พันตรีไพรัตน์	สินเจริญ	ปลัดเทศบาลตำบลนครเนื่องเขต	กรรมการ
๑๑. นางสาวอัญชิสรา	แสงกล้า	ปลัดเทศบาลตำบลบางน้ำเปรี้ยว	กรรมการ
๑๒. นายสุขสันต์	วณะภูติ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๓. นายทวี	ไพชยนต์วิจิตร	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๔. นายขวสิต	บุญปาน	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๕. นายเพียว	บุญสร้าง	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๖. นางสาวพริ้มเพรา	เสงี่ยมเนตร	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๗. นายสาโรช	น้อยใจบุญ	แทนท้องถิ่นจังหวัดฉะเชิงเทรา	เลขานุการ
๑๘. นางพรรณนภา	สารไสว	ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๙. นางสาวพรทิพย์	มงคลวิจน์	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑. นายกลยุทธิ์	ฉายแสง	นายกเทศมนตรีเมืองฉะเชิงเทรา	กรรมการ
๒. นายพิษณุวัตร	วรรณะกุล	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นางสาวมาทยา	ศรีสุข	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ
๒. นางสาววนิดา	บุญประจักษ์	เจ้าพนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติงาน

๑. ปรับลดภาระค่าใช้จ่ายโดยดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๕๐๙.๒/ว ๘๔๗ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๗ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบค. ค่วนที่สุด ที่ มท ๐๕๐๙.๓/ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒
๒. ไม่ควรมีการเสนอขอปรับขนาดเทศบาล การปรับระดับตำแหน่งบริหารการกำหนดตำแหน่งและปรับปรุงตำแหน่งเพิ่มเติม ทั้งตำแหน่งสายงานปฏิบัติและสายงานผู้บริหาร ตลอดจนพนักงานจ้าง
๓. ควบคุมและกำกับดูแลค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยเคร่งครัด

.ที่	เทศบาล	จำนวน ทั้งหมด	จำนวน ตามกรอบ	จำนวนที่อยู่ปัจจุบัน		ประโยชน์ ตอบแทนอื่น	ประเภท (ร้อยละ)	งบประมาณ ปี ๒๕๖๔	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔			ปีงบประมาณ ๒๕๖๖			มติ คณะกรรมการ สภา	มติ ก.ท.จ.
				จำนวน (คน)	เงินเดือน				เพิ่ม	ลด	อัตรา ในกรอบ	คิดเป็น ร้อยละ	เพิ่ม	ลด		
๒๕	ตำบลบึงมะกรูด	๕๕	๕๕	๒๐,๒๑๑,๒๕๐	๑๐	๕	๕๕,๕๖๐,๐๐๐	๕๕	๕๕	๒๕,๕๐	๒๕,๕๐	๒๕,๕๐	๒๕,๕๐	๒๕,๕๐	การเห็นชอบ	
๒๖	ตำบลดงมะยาง	๕๓	๕๓	๑๗,๕๐๕,๐๐๐	๑๕	๕	๒๓,๐๐๐,๐๐๐	๕๓	๕๓	๑๕,๖๒	๑๕,๖๒	๑๕,๖๒	๑๕,๖๒	๑๕,๖๒	การเห็นชอบ	
๒๗	ตำบลบึงบัว	๑๐๓	๑๐๓	๑๓,๐๕๐,๕๒๐	๑๕	๕	๑๕,๕๕๕,๐๐๐	๑๐๓	๑๐๓	๑๕,๕๕	๑๕,๕๕	๑๕,๕๕	๑๕,๕๕	๑๕,๕๕	การเห็นชอบ	
๒๘	ตำบลบ้านซ่ง	๗๗	๗๗	๑๕,๗๒๖,๕๒๐	๑๕	๕	๑๕,๒๕๕,๐๐๐	๗๗	๗๗	๑๕,๕๕	๑๕,๕๕	๑๕,๕๕	๑๕,๕๕	๑๕,๕๕	การเห็นชอบ	
๒๙	ตำบลหัวไร่	๕๕	๕๕	๑๖,๗๕๐,๕๐๐	๑๕	๕	๒๕,๐๐๐,๐๐๐	๕๕	๕๕	๑๖,๗๕	๑๖,๗๕	๑๖,๗๕	๑๖,๗๕	๑๖,๗๕	การเห็นชอบ	
๓๐	ตำบลอรัญญิก	๕๐	๕๐	๑๒,๕๗๕,๕๐๐	๑๕	๕	๑๕,๐๐๐,๐๐๐	๕๐	๕๐	๑๒,๕๗	๑๒,๕๗	๑๒,๕๗	๑๒,๕๗	๑๒,๕๗	การเห็นชอบ	
๓๑	ตำบลเขาหินซ้อน	๗๐	๗๐	๑๕,๗๕๕,๗๒๐	๑๐	๕	๑๕,๐๐๐,๐๐๐	๗๐	๗๐	๑๕,๗๕	๑๕,๗๕	๑๕,๗๕	๑๕,๗๕	๑๕,๗๕	การเห็นชอบ	
๓๒	ตำบลท่ามะขาม	๗๑	๗๑	๑๒,๖๕๕,๒๖๐	๑๕	๕	๑๕,๕๕๕,๐๐๐	๗๑	๗๑	๑๒,๖๕	๑๒,๖๕	๑๒,๖๕	๑๒,๖๕	๑๒,๖๕	การเห็นชอบ	
๓๓	ตำบลท่าข้าม	๗๖	๗๖	๑๕,๖๑๓,๖๒๐	๑๕	๕	๒๐,๕๕๕,๕๐๐	๗๖	๗๖	๑๕,๖๑	๑๕,๖๑	๑๕,๖๑	๑๕,๖๑	๑๕,๖๑	การเห็นชอบ	
๓๔	ตำบลบึงน้ำเต้า	๕๕	๕๕	๑๓,๐๕๕,๐๗๐	๑๕	๕	๑๕,๐๕๐,๐๐๐	๕๕	๕๕	๑๓,๐๕	๑๓,๐๕	๑๓,๐๕	๑๓,๐๕	๑๓,๐๕	การเห็นชอบ	

ข้อ ๓๐๘ ให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามข้อ ๒๙๙ แล้ว
เสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการพิจารณาของ ก.ท.จ. ตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.ท.จ. พิจารณาถึงความจำเป็นใน
การพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและ
ระยะเวลาการพัฒนางบประมาณที่เทศบาลจัดสรรสำหรับการพัฒนา เมื่อ ก.ท.จ.
พิจารณามีมติเห็นชอบแล้วให้เทศบาลประกาศใช้บังคับเป็นแผนการพัฒนาพนักงาน
เทศบาลต่อไป

เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี แล้ว
ให้เทศบาลดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามข้อ ๒๙๙ เป็น
ระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลังพนักงาน
เทศบาลด้วย

ข้อพิจารณา

คณะอนุกรรมการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมและปรับปรุงการกำหนด
ตำแหน่งพนักงานจ้าง ในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๓ พิจารณาแล้ว
มีความเห็นว่า ร่างแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ของเทศบาลทุกแห่ง มีความเหมาะสมที่ควรให้ประกาศใช้บังคับเป็นแผนการพัฒนา
พนักงานเทศบาลได้ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด จึงควรให้ความเห็นชอบ
ร่างแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบตามที่เสนอ

ที่	เทศบาล	แต่งตั้งคณะกรรมการ	แผนการพัฒนาพื้นที่งานเทศบาล						มติ	มติ อนุกรรมการฯ	มติ ก.ท.จ.
			หลักการ และเหตุผล	เป้าหมาย การพัฒนา	หลักยุทธ การพัฒนา	วิธีการพัฒนาและ ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	งบประมาณ ที่ตั้งงบประมาณ	ไม่ตั้งงบประมาณ			
๒๓	ตำบลบางน้ำจืด	/	/	/	/	/	/	/	เห็นชอบ	เห็นชอบ	
๒๖	ตำบลสองแคว	/	/	/	/	/	/	/	เห็นชอบ	เห็นชอบ	
๒๓	ตำบลเกาะกา	/	/	/	/	/	/	/	เห็นชอบ	เห็นชอบ	
๒๔	ตำบลท่าเสา	/	/	/	/	/	/	/	เห็นชอบ	เห็นชอบ	
๒๕	ตำบลท่าราบ	/	/	/	/	/	/	/	เห็นชอบ	เห็นชอบ	
๒๖	เมืองระยอง	/	/	/	/	/	/	/	เห็นชอบ	เห็นชอบ	
๒๗	ตำบลบ้านช่อง	/	/	/	/	/	/	/	เห็นชอบ	เห็นชอบ	
๒๘	ตำบลเกาะขนุน	/	/	/	/	/	/	/	เห็นชอบ	เห็นชอบ	
๒๙	ตำบลวังเย็น	/	/	/	/	/	/	/	เห็นชอบ	เห็นชอบ	
๓๐	ตำบลบางวัว	/	/	/	/	/	/	/	เห็นชอบ	เห็นชอบ	
๓๑	ตำบลบวรวิเศษ	/	/	/	/	/	/	/	เห็นชอบ	เห็นชอบ	
๓๒	ตำบลหัวไทร	/	/	/	/	/	/	/	เห็นชอบ	เห็นชอบ	
๓๓	ตำบลดอนฉิมพลี	/	/	/	/	/	/	/	เห็นชอบ	เห็นชอบ	
๓๔	ตำบลเขาหินซ้อน	/	/	/	/	/	/	/	เห็นชอบ	เห็นชอบ	