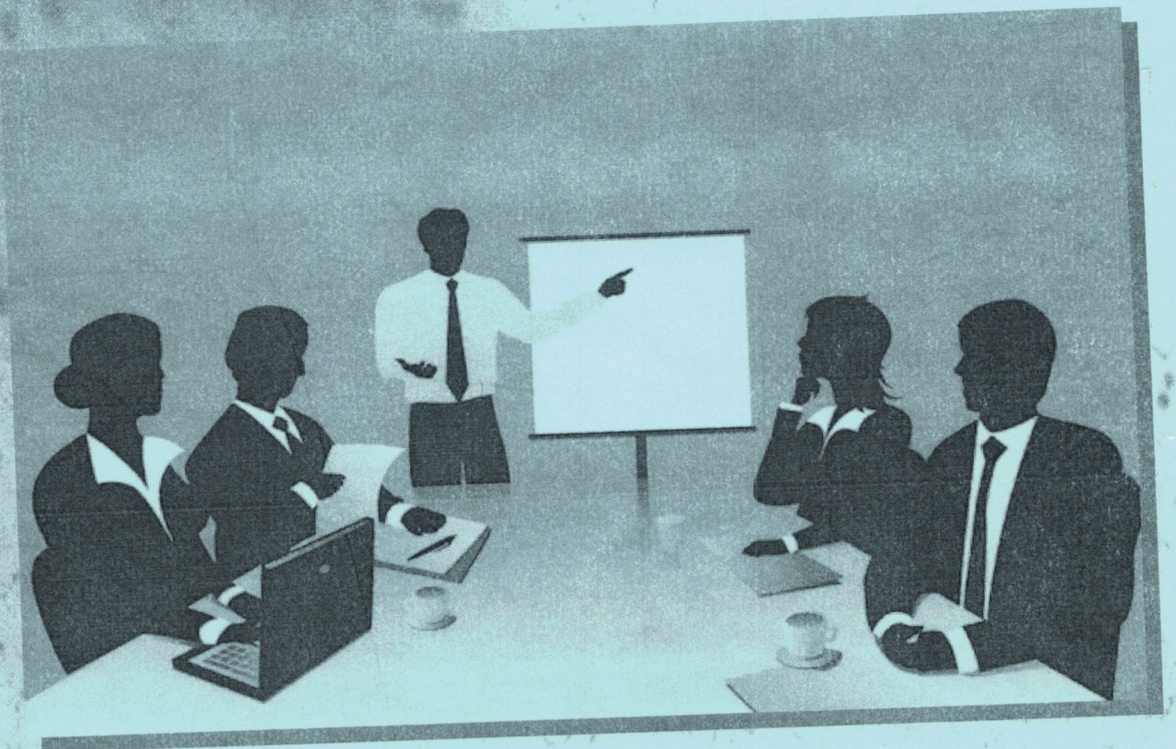




แผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖



เทศบาลตำบลคลองพน
อำเภอคลองท่อม จังหวัดกระบี่

คำนำ

การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจสำคัญในการบริหารและและพัฒนางองค์กร จึงเป็นภารกิจหน้าที่ของผู้บริหาร และผู้รับผิดชอบงานบุคคลโดยเฉพาะ ที่ต้องมุ่งปฏิบัติในกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงาน

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เป็นการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ กระบวนการพัฒนาบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยี โดยอาศัยความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานเป็นข้อมูลเบื้องต้น ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร นำมาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาศักยภาพ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และทัศนคติ ของบุคลากร เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

เทศบาลตำบลคลองพน จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติด้านการพัฒนาบุคลากร และผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้ทราบและถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน

เทศบาลตำบลคลองพน
อำเภอคลองท่อม จังหวัดกระบี่

สารบัญ

คำนำ	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. เป้าหมาย	๒
๔. ขั้นตอนการดำเนินการ	๒
๕. หลักสูตรและวิธีการพัฒนา	๓
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพตำบลคลองพน	๗
๗. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๑๔
๘. การติดตามและประเมินผล	๑๖
๙. ตารางแผนการพัฒนาพนักงานบุคลากรเทศบาล ปีงบประมาณ พ.ศ. (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	๑๘
ภาคผนวก	
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์สุขภาพตำบล ปีงบประมาณ พ.ศ. (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	
- ประกาศแผนพัฒนาศูนย์สุขภาพตำบล	

แผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลคลองพน อำเภอคลองท่อม จังหวัดกระบี่

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกระบี่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้เรียนรู้ระบบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกระบี่ เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือ การพัฒนาตนเองก็ได้ หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาล เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) เทศบาลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ร่วมกับเทศบาล หรือเทศบาลร่วมกับส่วนราชการอื่น หรือเอกชนก็ได้

๑.๒ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกระบี่ เรื่อง หลักเกณฑ์แลเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะนำไปให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของพนักงานเทศบาลนั้น

หลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลคลองพน อำเภอคลองท่อม จังหวัดกระบี่ จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองพน เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองพน ในการปฏิบัติราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาล ตำบลคลองพน ในการปฏิบัติราชการและบริการประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรของเทศบาลตำบล คลองพน
๓. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ตำบลคลองพน
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองพน ให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงาน ด้านต่างๆ ดังนี้
 - ๔.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 - ๔.๒ ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 - ๔.๓ ด้านการบริหาร
 - ๔.๔ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
 - ๔.๕ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม
 - ๔.๖ ด้านดิจิทัล

๓. เป้าหมาย

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ
บุคลากรเทศบาลตำบลคลองพน อันประกอบด้วย ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการ ปฏิบัติงานทุกคน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร
 ๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ
บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลคลองพนทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อ บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ### ๔. ขั้นตอนการดำเนินงาน
- ๔.๑ การเตรียมการและการวางแผน
 - ๑) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
 - ๒) พิจารณาเหตุผลความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละ คนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
 - ๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และ ทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมจริยธรรมและ ด้านดิจิทัล

๔.๒ การดำเนินการพัฒนา

๑) การเลือกวิธีพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

๒) วิธีการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

๔.๓ การติดตามและประเมินผล

ให้ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนาเมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้บังคับบัญชาได้ผ่านการพัฒนาแล้ว

๕. หลักสูตรและวิธีการพัฒนา

๕.๑ หลักสูตรการพัฒนา

เทศบาลตำบลคลองพน กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๓) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
- ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- ๖) หลักสูตรด้านดิจิทัล

๕.๒ วิธีการพัฒนา

การพัฒนาที่เทศบาลตำบลคลองพน เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้เทศบาลตำบลคลองพน จะดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่นและดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม, สัมมนา, ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือเทศบาลตำบลคลองพนเป็นผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญเป็นวิทยากร ซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้

- ๑) การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ ก่อนการบรรจุเข้ารับราชการ เฉพาะพนักงานเทศบาลหรือพนักงานจ้างที่ได้รับบรรจุแต่งตั้งใหม่
- ๒) การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นด้วยวิธีที่เหมาะสม ทำโดยหัวหน้างานหรือหัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมายทำการสอนงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา

- ๓) การมอบหมายงาน/การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๔) การฝึกอบรม ดำเนินการโดยเทศบาลตำบลคลองพน หรือโดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกระบี่ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือส่วนราชการอื่นตามความเหมาะสม
 - ๕) การให้ทุนการศึกษา
 - ๖) การดูงาน
- ๗) การประชุมเชิงปฏิบัติการ/การสัมมนา ดำเนินการโดยเทศบาล ก.ท.จ.กระบี่ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่นตามความเหมาะสม

การสำรวจความต้องการการพัฒนาสำหรับบุคลากร

ตามบันทึกข้อความที่ กบ ๕๒๔๐๑/- ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล มีการดำเนินการสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงาน ในสังกัดเทศบาลตำบลคลองพนตามแบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานเพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

แบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงาน สังกัด เทศบาลตำบลคลองพน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

.....

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์หาความต้องการเกี่ยวกับความรู้ ทักษะด้านต่างๆที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลคลองพน โดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ประกอบด้วย

- | | |
|-----------|--|
| ส่วนที่ ๑ | คำถามเกี่ยวกับข้อมูลสำคัญของบุคลากร |
| ส่วนที่ ๒ | ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร |
| ส่วนที่ ๓ | คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นอื่นๆ |

.....

ส่วนที่ ๑: ข้อมูลทั่วไป

๑. ชื่อ -สกุล

๒. ประเภทพนักงาน
- | | | | |
|-----------------------|-------------------|-----------------------|----------------------|
| <input type="radio"/> | พนักงานเทศบาล | <input type="radio"/> | พนักงานครูเทศบาล |
| <input type="radio"/> | ลูกจ้างประจำ | <input type="radio"/> | พนักงานจ้างตามภารกิจ |
| <input type="radio"/> | พนักงานจ้างทั่วไป | | |

๓. ตำแหน่ง

๔. อัตราเงินเดือน
- | | |
|-----------------------|---------------------------|
| <input type="radio"/> | ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท |
| <input type="radio"/> | ๑๐,๐๐๐ บาท - ๒๐,๐๐๐ บาท |
| <input type="radio"/> | ๒๐,๐๐๑ บาท - ๓๐,๐๐๐ บาท |
| <input type="radio"/> | ๓๐,๐๐๑ บาท - ๔๐,๐๐๐ บาท |
| <input type="radio"/> | ๔๐,๐๐๑ บาท - ๕๐,๐๐๐ บาท |
| <input type="radio"/> | มากกว่า ๕๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป |

๕. สังกัด
- | | |
|-----------------------|----------------------------|
| <input type="radio"/> | สำนักปลัดเทศบาล |
| <input type="radio"/> | กองคลัง |
| <input type="radio"/> | กองช่าง |
| <input type="radio"/> | กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม |
| <input type="radio"/> | กองการศึกษา |

ส่วนที่ ๒: ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากร

๑. ประเภทของการพัฒนา

- | | |
|-----------------------|--|
| <input type="radio"/> | จัดส่งเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น |
| <input type="radio"/> | จัดฝึกอบรมเป็นโครงการ โดยหน่วยงานจัดอบรมเอง |
| <input type="radio"/> | จัดกิจกรรมสอนงานจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน |
| <input type="radio"/> | ฝึกปฏิบัติงาน |
| <input type="radio"/> | ให้มีเอกสารคู่มือกระบวนการปฏิบัติงาน/ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ |

๒. หลักสูตรที่ต้องการพัฒนาอบรม

- | | |
|-----------------------|-------------------------------|
| <input type="radio"/> | หลักสูตรประจำสายงาน |
| <input type="radio"/> | หลักสูตรงานบุคคล |
| <input type="radio"/> | หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง |
| <input type="radio"/> | หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ |
| <input type="radio"/> | หลักสูตรทางวินัย |
| <input type="radio"/> | หลักสูตรอื่นๆ (ให้ระบุ) |

๓. ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม

- ทั้งปีงบประมาณ
- ช่วงไตรมาสแรก
- ช่วงไตรมาสที่สอง
- ช่วงไตรมาสที่สาม
- ช่วงไตรมาสที่สี่
- อื่นๆ (ระบุ)

ส่วนที่ ๓: ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

ขอความร่วมมือพนักงานทุกท่านกรอกข้อมูลในแบบสำรวจเพื่อให้สามารถประมวลผลข้อมูลต่อผู้บริหารและผู้ตอบแบบสำรวจทุกคน และใช้ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองพน ทั้งนี้ ให้ส่งคืนงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ภายในวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรเทศบาลตำบลคลองพน

จากการวิเคราะห์ ทิศทาง วิสัยทัศน์ ภารกิจ ยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลคลองพน ตลอดจนอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลคลองพน ประกอบกับการวิเคราะห์ SWOT การพัฒนากุศลกรของเทศบาลตำบลคลองพน ได้มองเห็นโดยการบ่มเพาะ ปลูกฝัง และเสริมสร้างให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และอุดมการณ์ในการปฏิบัติราชการ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืนและเกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนสูงสุด

วิสัยทัศน์การพัฒนากุศลกรเทศบาล

กุศลกรของเทศบาลตำบลคลองพนจะมีภูมิคุ้มกันต่อปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล และเป็นที่ยึดถือศรัทธาของประชาชนในพื้นที่ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๖

พันธกิจการพัฒนา

เสริมสร้างพัฒนาผู้นำและข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกระดับไปพร้อมกับการปรับกลไกการบริหารงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเกิดการปรับกลไก (กฎ ระเบียบ กระบวนการ ระบบ ฯลฯ) ในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะในส่วนการบริหารงานบุคคล โดยยึดหลักธรรมาภิบาล และเปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น

๒. เพื่อเกิดการเสริมสร้างความเข้มแข็งและจิตสำนึกในสิทธิหน้าที่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น เพื่อให้สามารถดูแลผลประโยชน์ของภาคส่วนต่างๆ ให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม

ตัวชี้วัดและข้อเสนอระดับเป้าหมาย

๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

๒. ระดับความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในภาพรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อเปรียบเทียบกับนานาชาติดีขึ้นอย่างน้อยร้อยละ ๒๐ ในปี ๒๕๖๔ เทียบกับปี ๒๕๖๐

๓. ระดับความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสูงขึ้นมากกว่าร้อยละ ๘๕

๔. ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการที่โปร่งใสและเป็นธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มสูงขึ้นมากกว่าร้อยละ ๘๕

๕. ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้าใจและประยุกต์หลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาลและจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ มากกว่าร้อยละ ๖๐ ของจำนวนประชากรที่สุ่มทดลอง

๖. ระดับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อความเป็นธรรมในการบริหารงานเพิ่มสูงขึ้นมากกว่าร้อยละ ๖๐

กำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาล โดยกำหนดขึ้นจากการศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูลในกรอบของวิสัยทัศน์ และพันธกิจการพัฒนาบุคลากรตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้ ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. พัฒนาหัวหน้าส่วนราชการให้มีคุณภาพ และมีค่านิยมสร้างสรรค์
๒. ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมของบุคลากรเพื่อรองรับระบบราชการยุคใหม่ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง
๓. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ให้มีสมรรถนะตามบทบาทภารกิจ
๔. ส่งเสริมให้มีการประเมินบุคลากร เพื่อสร้างคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/ มาตรการ	ตัวชี้วัด
๑.๑ ยกย่องข้าราชการ / ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม	๑. กำหนดเกณฑ์และประกาศเกียรติคุณแก่ข้าราชการที่ทำงานตามหลักธรรมาภิบาล และสร้างเป็นผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม	<ul style="list-style-type: none">• ระดับความสำเร็จของกิจกรรมสร้างผู้นำรุ่นใหม่• จำนวนครั้งของการฝึกอบรมผู้นำรุ่นใหม่
	๒. จัดการความรู้และกรณีศึกษา (Knowledge Management) จากผู้นำเหล่านี้ ทั้งงานที่ผ่านมาและโครงการที่กำลังดำเนินการ เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ข้าราชการอื่นๆ	<ul style="list-style-type: none">• จำนวนองค์ความรู้ที่ได้จากผู้นำและมีการเผยแพร่ต่อสาธารณะ• ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้าใจหลักคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ผ่านการตอบแบบสำรวจ
๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity)	๑. กำหนดมาตรการและมาตรฐานองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรีเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	<ul style="list-style-type: none">• ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี• จำนวนองค์กรที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานในแต่ละปี
	๒. ค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล จากส่วนราชการต่างๆ เพื่อประมวลเป็นตัวอย่างและเผยแพร่ให้	<ul style="list-style-type: none">• ระดับความสำเร็จของการค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรม• จำนวนองค์กรที่นำตัวอย่างไป

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/ มาตรการ	ตัวชี้วัด
	ส่วนราชการอื่น ๆ นำไปศึกษาและประยุกต์ใช้ต่อไป	ใช้ศึกษาและประยุกต์ต่อให้เกิดประโยชน์ต่อเนื่อง
๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น	๑. กำหนดมาตรฐานและแนวทางการทำงานของนักการเมืองท้องถิ่น (เช่น อะไรควรทำอะไรไม่ควรทำ ฯลฯ) แล้วเผยแพร่ให้ประชาชนรับทราบ	<ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมและข้อบังคับจรรยาแก่นักการเมืองท้องถิ่น

* หมายเหตุ : องค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี หมายถึง สถานที่ที่มีบุคคลมาอยู่ร่วมกันมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันด้วยความเอื้ออาทร มีความเคารพในความเป็นปัจเจกชนของสมาชิกทุกคนเอาใจใส่ ดูแลซึ่งกันและกัน ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยความภาคภูมิใจ รับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานและการตัดสินใจของตนเอง รวมทั้งให้ความสำคัญต่อสิ่งที่ประชาชนให้ความสนใจ ต้องการ และคาดหวังจากองค์การและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/ มาตรการ	ตัวชี้วัด
๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจพระราชจริยวัตรและพระบรมราโชวาท	๑. การพัฒนาข้าราชการให้มีคุณธรรม จริยธรรมโดยการเรียนรู้จากพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท ที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการ รวมถึงการพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมที่ประยุกต์ความเข้าใจดังกล่าว	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนข้าราชการที่ได้รับการพัฒนา ระดับความสำเร็จของกิจกรรมหลังการเรียนรู้ เช่น โครงการทำความดีถวายพ่อ กิจกรรมน้อมเกล้าฯ ถวายในหลวง ร่วมกับมูลนิธิประเทศไทยใสสะอาด ฯลฯ
	๒. การพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท และหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียงให้เป็นหลักสูตรสำหรับการอบรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกระดับ	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนข้าราชการที่ได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตร จำนวนโครงการหรือเครือข่ายที่เกิดขึ้นจากผลของการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/ มาตรการ	ตัวชี้วัด
<p>๒.๒ กำหนดหลักสูตร ผูกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับ แก่ข้าราชการทุกระดับ</p>	<p>๑. กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในทุกระดับ (Training Roadmap) เพื่อให้ทำงานได้ตามหน้าที่รับผิดชอบและมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยไม่เน้นการพัฒนารูปแบบการผูกอบรมอย่างเดียว แต่เน้นการทำระบบการมอบหมายงาน การสอนงาน (Coaching) ฯลฯ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น • ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา
	<p>๒. ส่งเสริมการผูกอบรมด้านจริยธรรมอย่างเข้มข้นเป็นการพัฒนาภาคบังคับ โดยเฉพาะเรื่อง</p> <ul style="list-style-type: none"> • กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน • ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม สามารถตัดสินใจกระทำ หรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่าง ได้อย่างเหมาะสม • การบริหารความขัดแย้งและยึดมั่นในอุดมการณ์ • การสร้างความพึงพอใจให้ประชาชน 	<ul style="list-style-type: none"> • จำนวนข้าราชการที่ได้รับการพัฒนา • ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้าใจและประยุกต์หลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมภิบาล และจรรยาบรรณ ในการปฏิบัติราชการ
	<p>๓. พัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่ระบบในตำแหน่งผู้บริหาร ทั้งนี้ การพัฒนาข้าราชการรุ่นใหม่ดังกล่าวมุ่งสร้างคนเก่ง พัฒนาคณบดีที่มีคุณธรรม และจริยธรรมป้อนสู่ระบบราชการยุคใหม่</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ร้อยละของผู้บริหารรุ่นใหม่ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มสูงขึ้น • ระดับความสำเร็จของการวางแผนทางเดินสายอาชีพ และพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่
	<p>๒. ค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมภิบาล จากส่วนราชการต่างๆ เพื่อประมวลเป็นตัวอย่างและเผยแพร่ให้</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ระดับความสำเร็จของการค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรม • จำนวนองค์กรที่นำตัวอย่างไป
<p>๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สืบค้นให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อมูลข่าวสารด้านธรรมภิบาล</p>	<p>๑. พัฒนาระบบการให้คำปรึกษาแนะนำด้านคุณธรรม จริยธรรม แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นทั้งระบบ ตั้งแต่การพัฒนาแนะนำด้านจริยธรรม (Ethics Counselor) รวมทั้งเปิดให้บริการสายด่วนจริยธรรม (Ethics Hotline) เพื่อให้คำปรึกษา รับความคิดเห็นและตอบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมการจัดซื้อจัดจ้าง และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ระดับความสำเร็จของการเปิดให้บริการสายด่วนจริยธรรมได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการ

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/ มาตรการ	ตัวชี้วัด
	๒. พัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ทางไกลผ่าน e-learning หรือหนังสือที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> • ระดับความสำเร็จของการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ทางไกล • จำนวนข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาจากหลักสูตรเรียนรู้ทางไกล
๒.๔ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล	๑. กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล	<ul style="list-style-type: none"> • ระดับความสำเร็จของการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐานสากล
	๒. ส่งเสริมการพัฒนาและดำเนินงานอย่างเข้มข้นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล	<ul style="list-style-type: none"> • จำนวนข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาและดำเนินงานในต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/ มาตรการ	ตัวชี้วัด
๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล	๑. การนำเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมมากำหนดไว้ในกระบวนการของการแต่งตั้งหรือเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารในทุกระดับของหน่วยงานโดยให้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ และมีเครื่องมือที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม	<ul style="list-style-type: none"> • ระดับความสำเร็จของการพัฒนาเครื่องมือประเมินเรื่องคุณธรรมจริยธรรมประกอบการแต่งตั้ง • ระดับความสำเร็จของการกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในการแต่งตั้งและบรรจุตามผลการประเมิน
	๒. ปรับแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนของการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย	<ul style="list-style-type: none"> • ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ และแนวทางในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/ มาตรการ	ตัวชี้วัด
๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ	๑. จัดทำและผลักดันให้มีการปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการผลักดันจรรยาบรรณ • ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายงานการใช้หลักจรรยาบรรณในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน
	๒. กำหนดให้มีการบังคับใช้และบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนข้อบังคับจรรยาและวินัยข้าราชการอย่างชัดเจน	• ร้อยละที่ลดลงของผู้ฝ่าฝืน • ร้อยละขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการกำหนดแนวทางปฏิบัติและบทลงโทษ
๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	๑. จัดทำและผลักดันให้มีการเอื้อประโยชน์ให้แก่บุตร / ครอบครัวข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่เสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่	• ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระบบสวัสดิการและผลประโยชน์ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/ มาตรการ	ตัวชี้วัด
๔.๑ เปิดโอกาสให้ข้าราชการ เข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง	๑. กำหนดแนวทางและประเด็นที่สามารถเปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เช่น การประเมินผลแบบ ๓๖๐ องศา หรือ การเลือกคณะทำงานเพื่อกำหนดนโยบาย ฯลฯ	• ร้อยละความสำเร็จของการกำหนดแนวทางเพื่อเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการบริหาร
	๒. ปรับปรุงระบบวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ของข้าราชการ รวมถึงระบบการรับฟังข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของหน่วยงาน (Whistleblower)	• ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระบบ • ระดับการทุจริตของหน่วยงาน /องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลดลงจากปีที่ผ่านมา

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/ มาตรการ	ตัวชี้วัด
	<p>๓. ปรับปรุงระบบและแนวทางการตรวจสอบ(Audit) ให้ข้าราชการ ทั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และในส่วนภูมิภาคเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระบบและแนวทางในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตรวจสอบของข้าราชการ ทั้งในส่วนท้องถิ่นและในส่วนภูมิภาค
<p>๔.๒ เปิดให้ประชาชนและหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	<p>๑. สนับสนุนการรวมตัวของภาคประชาชนและหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันที่เข้มแข็ง ทั้งแนวตั้งและแนวราบรวมถึงการสร้างพลังมวลชนในพื้นที่ที่เข้มแข็ง</p>	<ul style="list-style-type: none"> • จำนวนเครือข่ายภาคประชาชนและหน่วยงานอื่น ที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี • ระดับความสำเร็จของการสร้าง พลังมวลชนที่สังเกตและเฝ้าระวังการทำงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ
	<p>๒. ส่งเสริมภาคประชาชน ภาคประชาสังคมกลุ่มต่าง ๆ และหน่วยงานอื่น เข้าร่วมเป็นกรรมการ อนุกรรมการในชุมชนท้องถิ่น เพื่อเข้าร่วมในการกำหนดนโยบายการวางแผนจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนและตรวจสอบการถ่วงดุลการบริหารจัดการภาครัฐ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วมจากหลากหลายกลุ่มภาคี
	<p>๓. การให้ผู้นำศาสนาหรือศาสนสถาน เช่น วัด โบสถ์ มัสยิด เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่</p>	<ul style="list-style-type: none"> • จำนวนกิจกรรมหรือโครงการที่ผู้นำศาสนาหรือศาสนสถานเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

๗. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

เทศบาลตำบลคลองพน จะประมาณการตั้งจ่ายไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งปรากฏ
ดังนี้

๗.๑ เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

๗.๑.๑ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป หมวด ค่าใช้สอย
รายการ รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไป
ราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๒๐๐,๐๐๐ บาท

๗.๑.๒ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป หมวด ค่าใช้สอย รายการ
รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
ของเทศบาลตำบลคลองพน ตั้งจ่ายไว้ ๕๐,๐๐๐ บาท

๗.๑.๓ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป หมวด ค่าใช้สอย รายการ
รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการอบรมเพื่อพัฒนาคุณธรรม
จริยธรรมแก่บุคลากร ตั้งจ่ายไว้ ๖๐,๐๐๐ บาท

๗.๑.๔ แผนงานการรักษาความสงบภายใน งานบริหารงานทั่วไป หมวด ค่าใช้สอย
รายการ รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไป
ราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

๗.๑.๕ แผนงานการศึกษา หมวดค่าใช้สอย รายการ รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการ
ปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการตั้งจ่ายไว้ ๑๐๐,๐๐๐ บาท

๗.๑.๖ แผนงานการศึกษา หมวดค่าใช้สอย รายการ รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการ
ปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองการศึกษาและผู้
เกี่ยวข้องตั้งจ่ายไว้ ๘๐,๐๐๐ บาท

๗.๑.๗ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวด ค่าใช้สอย รายการ
รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ
ตั้งจ่ายไว้ ๑๕๐,๐๐๐ บาท

๗.๑.๘ แผนงานสาธารณสุข งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข หมวดค่าใช้
สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น รายการค่าใช้จ่ายในการ
เดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๓๐,๐๐๐ บาท

๗.๑.๙ แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน
หมวด ใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น รายการค่าใช้จ่ายใน
การเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๕๐,๐๐๐ บาท

๗.๒ เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

๗.๒.๑ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป หมวด ค่าใช้สอย
รายการ รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไป
ราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๒๐๐,๐๐๐ บาท

๗.๓.๔ แผนงานการรักษาความสงบภายใน งานบริหารงานทั่วไป หมวด ค่าใช้สอย
รายการ รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไป
ราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท

๗.๓.๕ แผนงานการศึกษา หมวดค่าใช้สอย รายการ รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการ
ปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการตั้งจ่ายไว้ ๑๐๐,๐๐๐ บาท

๗.๓.๖ แผนงานการศึกษา หมวดค่าใช้สอย รายการ รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการ
ปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองการศึกษาและผู้
เกี่ยวข้องตั้งจ่ายไว้ ๘๐,๐๐๐ บาท

๗.๓.๗ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวด ค่าใช้สอย รายการ
รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ
ตั้งจ่ายไว้ ๑๕๐,๐๐๐ บาท

๗.๓.๘ แผนงานสาธารณสุข งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข หมวด ค่าใช้สอย
รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น รายการค่าใช้จ่ายในการเดินทางไป
ราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๓๐,๐๐๐ บาท

๗.๓.๙ แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน
หมวด ค่าใช้สอย รายการ รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ค่าใช้จ่าย
ในการเดินทางไปราชการ ตั้งจ่ายไว้ ๕๐,๐๐๐ บาท

๘. การติดตามและประเมินผล

ให้มีคณะกรรมการติดตามประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองพน ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลคลองพน | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลคลองพน | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการ จัดวางระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรเทศบาล
เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของ
บุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

เทศบาลตำบลคลองพน จะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนา พนักงานเทศบาลตำบลคลองพน เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา ดังนี้

๘.๑ กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาจนถึงนายกองตรีปกครองส่วนท้องถิ่น

๘.๒ ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการ ปฏิบัติงาน ทุกระยะ ๓ เดือน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา

๘.๓ การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน-หลัง และแบบสอบถามติดตามการ ประเมินผลภายหลังจากการได้รับการพัฒนา หรือ การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการพัฒนา หรือ การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่ เป็นผู้ดำเนินการ เช่น ในกรณีที่เทศบาลส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัดทำขึ้น

๘.๔ นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรวิธีการพัฒนา ความเหมาะสมและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานต่อไป

๘.๕ ผลการตรวจประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการของเทศบาลประจำปี โดย LPA ต้อง ผ่านการประเมินตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)
เทศบาลตำบลคลองพน อำเภอคลองท่อม จังหวัดกระบี่

๑. หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

ที่	โครงการ/ หลักสูตรการ พัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการและ งบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตาม และ ประเมินผล	หมายเหตุ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๑	โครงการ ปฐมนิเทศ บุคลากรใหม่	เพื่อให้รู้ระเบียบแบบ แผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติ ราชการ บทบาท และ หน้าที่ต่างๆ	พนักงานเทศบาล หรือพนักงานจ้าง ที่บรรจุแต่งตั้ง ใหม่ทุกคน ได้รับ การปฐมนิเทศ สอนงาน ให้ทำ ปรึกษา ก่อน ปฏิบัติงาน	-การ ปฐมนิเทศ -การสอนงาน -การให้ คำปรึกษา	/	/	/	ผู้ผ่านปฐมนิเทศมี ความรู้ ความ เข้าใจ ในระเบียบ แบบแผนของทาง ราชการหลักการ และวิธีการปฏิบัติ ราชการบทบาท และหน้าที่ต่างๆ	-ทต.คลอง พน -สถาบัน พัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น	-แบบติดตาม และ ประเมินผล -รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา	

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบหรือส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน

ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินงาน	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการและ งบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตามและ ประเมินผล	หมายเหตุ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๒	หลักสูตรพัฒนา ศักยภาพและเพิ่ม ประสิทธิภาพฝ่าย บริหาร	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความ เข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่ ดีต่อการปฏิบัติงานที่ ราชการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	- นายกเทศมนตรี - รองนายก - เลขาธิการ นายกเทศมนตรี	- การฝึกอบรม - การประชุมเชิง ปฏิบัติการ - การสัมมนา - การศึกษาหรือ ดูงาน	/	เทศ บัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี	เทศ บัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี	เทศ บัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี	- ทต.คลองพน - หน่วยงาน ภายนอก	- แบบติดตาม และประเมินผล - รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา	ตามความ จำเป็นและ เหมาะสมทั้งนี้ ให้คำนึงถึง สถานะทางการ คลังและ งบประมาณ
๓	หลักสูตรพัฒนา ศักยภาพและเพิ่ม ประสิทธิภาพฝ่าย สภาเทศบาลตำบล คลองพน	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความ เข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่ ดีต่อการปฏิบัติงานที่ ราชการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	สมาชิกสภาเทศบาล	- การฝึกอบรม - การประชุมเชิง ปฏิบัติการ - การสัมมนา - การศึกษาหรือ ดูงาน	/	เทศ บัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี	เทศ บัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี	เทศ บัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี	- ทต.คลองพน - หน่วยงาน ภายนอก	- แบบติดตาม และประเมินผล - รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา	ตามความ จำเป็นและ เหมาะสมทั้งนี้ ให้คำนึงถึง สถานะ ทางการคลัง และ งบประมาณ

ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการและ งบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตามและ ประเมินผล	หมายเหตุ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๔	หลักสูตรพัฒนา ศักยภาพและเพิ่ม ประสิทธิภาพ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความ เข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่ ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ ราชการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง อย่างน้อยคนละ ๑ กิจกรรม/โครงการ/ หลักสูตร	-การฝึกอบรม -การประชุมเชิง ปฏิบัติการ -การสัมมนา -การศึกษาหรือ ดูงาน	๒๕๖๔ / เทศ บัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี	๒๕๖๕ / เทศ บัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี	๒๕๖๖ / เทศ บัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี	ผู้เข้าร่วมฯ มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทัศนคติที่ดีและ สามารถปฏิบัติหน้าที่ ราชการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	-ต.คลองพน -หน่วยงาน ภายนอก	-แบบติดตาม และประเมินผล -รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา -การสังเกต พฤติกรรมการ การปฏิบัติ -ผลการประเมิน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล การปฏิบัติ ราชการ	ตามความ จำเป็นและ เหมาะสมทั้งนี้ ให้คำนึงถึง สถานะ ทางการคลัง และ งบประมาณ
๕	หลักสูตรพัฒนา ศักยภาพและ ประสิทธิภาพด้าน ความรู้เกี่ยวกับ คอมพิวเตอร์	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความ เข้าใจ ทักษะ เกี่ยวกับ คอมพิวเตอร์ อันทำให้การ ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	-ผู้บริหาร -สมาชิกสภา -พนักงานเทศบาล -พนักงานจ้าง	-การฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ	๒๕๖๔ / เทศ บัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี	๒๕๖๕ / เทศ บัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี	๒๕๖๖ / เทศ บัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี	ผู้เข้าร่วมฯ มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ อันทำให้การปฏิบัติ หน้าที่ราชการได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	-ต.คลองพน -หน่วยงาน ภายนอก	-แบบติดตาม และประเมินผล -รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา -การสังเกต พฤติกรรมการ การปฏิบัติ	ตามความ จำเป็นและ เหมาะสมทั้งนี้ ให้คำนึงถึง สถานะ ทางการคลัง และ งบประมาณ

ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการและ งบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตามและ ประเมินผล	หมายเหตุ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๖	โครงการประชุม ประจำเดือน ผู้บริหารพบ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	-เพื่อศึกษารายงานแนวทางการ ปฏิบัติราชการ -เพื่อรายงานผลการ ดำเนินงานในรอบเดือนที่ ผ่านมา -เพื่อถ่ายทอดความรู้ที่ได้ จากการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา เป็นต้น	-ผู้บริหาร -พนักงานเทศบาล -พนักงานจ้าง อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง	-การประชุม -การถ่ายทอด วิชาความรู้	ปี	ปี	ปี	ผู้เข้าร่วมฯ ประชุมได้ ทราบแนวทางการ ปฏิบัติราชการรายงาน ผลการดำเนินการใน รอบเดือนที่ผ่านมา และได้รับความรู้ เพิ่มเติมจากการ ถ่ายทอดความรู้	-ทต.คลองพน	-รายงานการ ประชุม	

ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินงาน	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการและ งบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตามและ ประเมินผล	หมายเหตุ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๗	การสำรวจความพึง พอใจและแรงจูงใจ บุคลากร	เพื่อให้หน่วยงานรับทราบ ปัญหาและความต้องการใน เบื้องต้น ของบุคลากร	-พนักงานเทศบาล -พนักงานจ้าง ปีละ ๑ ครั้ง	-การตอบ แบบสอบถาม	๒๕๖๔ / เทศ บัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี	๒๕๖๕ / เทศ บัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี	๒๕๖๖ / เทศ บัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี	หน่วยงานสามารถ แก้ปัญหาความ ต้องการได้ และ พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างได้รับการ ตอบสนอง และมี ขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน	-ทต.คลองพน	-การสังเกต พฤติกรรมการ การปฏิบัติ	

๓. หลักสูตรการพัฒนาความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการและงบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ	การติดตามและประเมินผล	หมายเหตุ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๘	โครงการพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพตามหลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างที่ยังไม่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรด้านความรู้และทักษะเฉพาะตำแหน่ง	-การฝึกอบรม -การประชุมเชิงปฏิบัติการ -การสัมมนา -การศึกษาดูงาน	๒๕๖๔ / เทศ บัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี	๒๕๖๕ / เทศ บัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี	๒๕๖๖ / เทศ บัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี	ผู้เข้าร่วมฯ มีความรู้ความเข้าใจ ทักษะทัศนคติที่ดีและสามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการด้านการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น, กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, หน่วยงานอื่นๆ	-แบบติดตามและประเมินผล -รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา -การสังเกตพฤติกรรมกรรมการ การปฏิบัติ งบประมาณ	ตามความจำเป็นและเหมาะสมถึงให้คำนิยามถึงสถานะทางการคลังและงบประมาณ
๙	โครงการการป้องกันฝักอบรมและระงับอัคคีภัยเบื้องต้น	เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่มีความพร้อมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอยู่เสมอ	-พนักงานงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	-การฝึกอบรม	๒๕๖๔ / เทศ บัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี	๒๕๖๕ / เทศ บัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี	๒๕๖๖ / เทศ บัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี	เจ้าหน้าที่มีความพร้อมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอยู่เสมอ	-ทต.คลองพน	แบบติดตามและประเมินผล -รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา -การสังเกตพฤติกรรมกรรมการ การปฏิบัติ	

๔. หลักสูตรด้านการบริหาร

ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการและ งบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตามและ ประเมินผล	หมายเหตุ		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖						
๑๐	โครงการพัฒนา ศักยภาพและเพิ่ม ประสิทธิภาพด้าน การบริหารของฝ่าย บริหาร	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความ เข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่ ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ ราชการด้านการบริหาร จัดการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	- นายกฤษณะมนตรี -รองนายฯ -เลขานุการ นายกฤษณะมนตรี อย่างน้อยคนละ ๑ กิจกรรม/โครงการ/ หลักสูตร	-การฝึกอบรม -การประชุมเชิง ปฏิบัติการ -การสัมมนา -การศึกษาค้นคว้า ดูงาน	/	เทศ บัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี	/	เทศ บัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี	๒๕๖๖	ผู้เข้าร่วมฯ มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทัศนคติที่ดีและ สามารถปฏิบัติหน้าที่ ราชการด้านการ บริหารจัดการได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	สถาบันพัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น,กรม ส่งเสริมการ ปกครองส่วน ท้องถิ่น, หน่วยงาน อื่นๆ	-แบบติดตาม และประเมินผล -รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา -การสังเกต พฤติกรรม การปฏิบัติ	ตามความ จำเป็นและ เหมาะสมทั้งนี้ ให้คำนึงถึง สถานะ ทางการคลัง และ งบประมาณ
๑๑	โครงการพัฒนา ศักยภาพและเพิ่ม ประสิทธิภาพด้าน การบริหารของฝ่าย สภาเทศบาลตำบล คลองพน	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความ เข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่ ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ ราชการด้านการบริหาร จัดการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	- ประธานสภา -รองประธานสภา -เลขานุการสภา อย่างน้อยคนละ ๑ กิจกรรม/โครงการ/ หลักสูตร	-การฝึกอบรม -การประชุมเชิง ปฏิบัติการ -การสัมมนา -การศึกษาค้นคว้า ดูงาน	/	เทศ บัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี	/	เทศ บัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี	๒๕๖๖	ผู้เข้าร่วมฯ มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทัศนคติที่ดีและ สามารถปฏิบัติหน้าที่ ราชการด้านการ บริหารจัดการได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	สถาบันพัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น,กรม ส่งเสริมการ ปกครองส่วน ท้องถิ่น, หน่วยงาน อื่นๆ	-แบบติดตาม และประเมินผล -รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา -การสังเกต พฤติกรรม การปฏิบัติ	ตามความ จำเป็นและ เหมาะสมทั้งนี้ ให้คำนึงถึง สถานะ ทางการคลัง และ งบประมาณ

ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการและ งบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตามและ ประเมินผล	หมายเหตุ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๑๒	โครงการพัฒนา ศักยภาพและเพิ่ม ประสิทธิภาพด้าน การบริหารของ พนักงานเทศบาล สายงานผู้บริหาร	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความ เข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่ ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ ราชการด้านการบริหาร จัดการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าส่วนทุกกอง อย่างน้อยคนละ ๑ กิจกรรม/โครงการ/ หลักสูตร	- การฝึกอบรม - การประชุมเชิง ปฏิบัติการ - การสัมมนา - การศึกษาหรือ ดูงาน	๒๕๖๔ / เทศ บัญญัติ งบประมาณ มาณ รายจ่าย ประจำ ปี	๒๕๖๕ / เทศ บัญญัติ งบประมาณ มาณ รายจ่าย ประจำ ปี	๒๕๖๖ / เทศ บัญญัติ งบประมาณ มาณ รายจ่าย ประจำ ปี	ผู้เข้าร่วมฯ มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทัศนคติที่ดีและ สามารถปฏิบัติหน้าที่ ราชการด้านการ บริหารจัดการได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	สถาบันพัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น, กรม ส่งเสริมการ ปกครองส่วน ท้องถิ่น, หน่วยงาน อื่นๆ	-แบบติดตาม และประเมินผล -รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา -การสังเกต พฤติกรรม การ การปฏิบัติ -ผลการประเมิน ประสิทธิภาพ และการปฏิบัติ ราชการ	ตามความ จำเป็นและ เหมาะสมทั้งนี้ ให้คำนึงถึง สถานะ ทางการคลัง และ งบประมาณ

๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการและ งบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตามและ ประเมินผล	หมายเหตุ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๑๓	โครงการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร ของ ทต คลองพน	-เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหาร พนักงานของเทศบาลตำบล คลองพนได้รับการพัฒนา ทางด้านจริยธรรมและ คุณธรรม โดยการเรียนรู้ หลักธรรมของ พระพุทธศาสนา มาใช้ใน การดำเนินชีวิตประจำวัน และประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติราชการ -เพื่อสร้างความรู้ความ เข้าใจจากตัวอย่างการ ปฏิบัติจริงเกี่ยวกับ บริหารจัดการ การพัฒนา องค์กรของหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อมุ่งปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อประโยชน์สุขของ ประชาชนเป็นสำคัญ	-ผู้บริหาร -สมาชิกเทศบาล -พนักงานเทศบาล -พนักงานจ้าง ปีละ ๑ ครั้ง	-การฝึกอบรม -การสัมมนา	๒๕๖๔ / เทศ บัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี	๒๕๖๕ / เทศ บัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี	๒๕๖๖ / เทศ บัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี	ผู้เข้าร่วมฯ ได้รับการ พัฒนาทางด้าน จริยธรรม และ คุณธรรมและนำ หลักธรรมของ พระพุทธศาสนามาใช้ ในการดำเนิน ชีวิตประจำวันและ ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติราชการ เพื่อ มุ่งปฏิบัติหน้าที่ ราชการเพื่อประโยชน์ สุขของประชาชนเป็น	-ทต.คลองพน -หน่วยงาน ภายนอก	-แบบติดตาม และประเมินผล -รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา -การสังเกต พฤติกรรม การปฏิบัติ	ตามความ จำเป็นและ เหมาะสมทั้งนี้ ให้คำนึงถึง สถานะ ทางการคลัง และ งบประมาณ

๖. หลักสูตรด้านดิจิทัล

ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการและ งบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตามและ ประเมินผล	หมายเหตุ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๑๔	หลักสูตรพัฒนา ศักยภาพและ ประสิทธิภาพด้าน ความรู้เกี่ยวกับ ระบบฐานข้อมูล สารสนเทศ	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความ เข้าใจ ทักษะ เกี่ยวกับระบบ ฐานข้อมูลสารสนเทศ อันทำ ให้การบริหารจัดการและ การให้บริการสาธารณะ มี ความถูกต้อง รวดเร็ว และ เป็นธรรม	-เจ้าหน้าที่ที่ เกี่ยวข้องกับระบบ ฐานข้อมูล สารสนเทศ อย่างน้อยคนละ ๑ กิจกรรม/โครงการ/ หลักสูตร	-การฝึกอบรม -การประชุมเชิง ปฏิบัติการ -การสัมมนา -การศึกษาค้นคว้า ดูงาน	/ เทศ บัญญัติ งบประมาณ มายน รายจ่าย ประจำปี	/ เทศ บัญญัติ งบประมาณ มายน รายจ่าย ประจำปี	/ เทศ บัญญัติ งบประมาณ มายน รายจ่าย ประจำปี	ผู้เข้าร่วม มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ เกี่ยวกับระบบ ฐานข้อมูลสารสนเทศ อันทำให้การบริหาร จัดการและการ ให้บริการสาธารณะ มีความถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นธรรม	-หน่วยงาน ภายนอก	-แบบติดตาม และประเมินผล -รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา -การสังเกต พฤติกรรมการ การปฏิบัติ	ตามความ จำเป็นและ เหมาะสมทั้งนี้ ให้คำนึงถึง สถานะ ทางการคลัง และ งบประมาณ

๙. การติดตามและประเมินผล

ให้มีคณะกรรมการติดตามประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองพน ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลคลองพน	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลคลองพน	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการ จัดวางระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง โดยอาจใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนาวิธีการใดวิธีการหนึ่ง ดังนี้

๑) การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน-หลัง และแบบทดสอบหรือรายงานผลหลังเข้ารับการพัฒนา

๒) การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับการพัฒนา

๓) การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

และให้รายงานต่อ นายกเทศมนตรีตำบลคลองพน ทราบภายใน ๑๕ วัน หลังจากการตรวจติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรแล้วเสร็จ

ภาคผนวก

ภาคผนวก

แบบรายงานการติดตามประเมินผลการฝึกอบรม (หลังการฝึกอบรม)
การนำความรู้หลังการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม
ชื่อหลักสูตร.....ระหว่าง.....

๑. การฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าวสามารถทำให้ท่านได้รับความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะและ
สมรรถนะเบื้องต้นของการเป็นผู้นำและเตรียมความพร้อมสู่การเป็นหัวหน้างานที่มีประสิทธิภาพ ได้นำความรู้
จากการอบรมไปใช้ในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างให้ท่านมีคุณธรรมและจริยธรรม
และเป็นแบบอย่างที่ดีของการปฏิบัติงานราชการ ได้อย่างไร

.....
.....

๒. ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม/การนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรม
ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม (พร้อมแนบเอกสารหลักฐานประกอบ)

ต่อตนเอง ได้แก่

.....
.....

ต่อหน่วยงาน ได้แก่

.....
.....

๓. แนวทางในการนำความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมครั้งนี้ ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์
แก่หน่วยงาน มีดังนี้

.....
.....

๔. โปรดยกตัวอย่างงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่ท่านได้นำความรู้จากการเข้าร่วมโครงการนี้มา
ใช้และผลที่เกิดขึ้น

.....
.....

๕. ความต้องการการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อส่งเสริมให้สามารถนำความรู้และทักษะ
ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล ได้แก่

.....
.....

(ลงชื่อ).....(ผู้รับการอบรม)
(.....)

ตำแหน่ง.....

แบบรายงานการประเมินตนเอง (ก่อนการฝึกอบรม)

ความคาดหวังในการนำความรู้จากการฝึกอบรมมาใช้ประโยชน์

ชื่อหลักสูตร.....ระหว่าง.....

๑. ท่านคาดการณ์ว่าการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าวสามารถทำให้ท่านได้รับความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะและสมรรถนะเบื้องต้นของการเป็นผู้นำและเตรียมความพร้อมสู่การเป็นหัวหน้างานที่มีประสิทธิภาพ ได้นำความรู้จากการอบรมไปใช้ในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างให้ท่านมีคุณธรรมและจริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีของการปฏิบัติงานราชการ ได้อย่างไร

.....
.....

๒. ท่านคาดการณ์ว่าประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม/การนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม

ต่อตนเอง ได้แก่

.....
.....

ต่อหน่วยงาน ได้แก่

.....
.....

๓. ท่านคาดการณ์ว่าแนวทางในการนำความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมครั้งนี้ ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน มีดังนี้

.....
.....

๔. โปรดยกตัวอย่างงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่ท่านสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับโครงการหรือหลักสูตรนี้

.....
.....

.....
.....

(ลงชื่อ).....(ผู้เข้ารับการอบรม)

(.....)

ตำแหน่ง.....

แบบรายงานการติดตามประเมินผลการฝึกอบรม
การนำความรู้หลังการฝึกอบรมไปใช้อย่างเป็นรูปธรรม

หลักสูตร.....

วันที่อบรม.....สถานที่.....

คำชี้แจง

ตามที่คุณได้บังคับบัญชาของท่านได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรดังกล่าวข้างต้น เทศบาลตำบลคลองพน มีความประสงค์ขอติดตามผล/การนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อเป็น ประโยชน์และเป็นข้อมูลนำเข้าในการพัฒนาพนักงานเทศบาลในสังกัดต่อไป

ประเด็น	ระดับประโยชน์/การนำไปใช้				
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปาน กลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อย ที่สุด (๑)
๑. ผู้ได้บังคับบัญชามีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน					
๒. ผู้ได้บังคับบัญชามีการถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน					
๓. ผู้ได้บังคับบัญชามีการเสนอแนะปรึกษาหากมีปัญหาเกี่ยวกับเรื่องที่ฝึกอบรม					
๔. ผู้ได้บังคับบัญชามีความสามารถในการพัฒนางานที่รับผิดชอบ					
๕. ผู้ได้บังคับบัญชา นำผลการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริง					

๖. ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ได้ ไม่ได้ เพราะ

๗. หลังจากเข้ารับการฝึกอบรม ความรู้ที่ได้รับสามารถช่วยทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานดีขึ้นหรือไม่

ดีขึ้น ไม่ดีขึ้น เพราะ

๘. โปรดยกตัวอย่าง งาน/โครงการ ที่ผู้ได้บังคับบัญชาได้นำความรู้ไปถ่ายทอด หรือนำไปใช้และผลที่เกิดขึ้น

.....

.....

.....

๙. ผลที่เกิดขึ้นกับหน่วยงาน หลังจากนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

๑๐. ท่านต้องการส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม พัฒนาองค์ความรู้ เพิ่มเติมในด้านใด

.....

.....

ลงชื่อ..... (ผู้บังคับบัญชา)

(.....)

ตำแหน่ง.....

ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลตำบลคลองพน

ที่ ๑๐๕ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๒๙๙ และข้อ ๓๐๐ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกระบี่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) ซึ่งกำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล ดังนั้น เทศบาลตำบลคลองพน จึงแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลคลองพน	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลคลองพน	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลคลองพน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยครอบคลุมพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน ในรอบระยะเวลา ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายอนุกุล งานดี)

นายกเทศมนตรีตำบลคลองพน

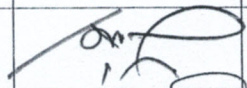
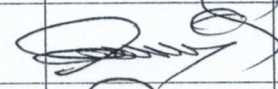
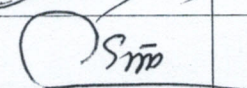
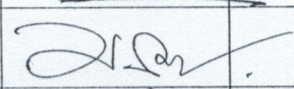
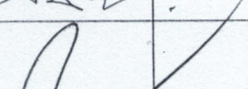
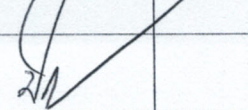
รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๒๒ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๔.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลคลองพน

ผู้มาประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายอนุท งามดี	ประธานกรรมการ		
๒	นางสมจิต รัตนวงศ์	กรรมการ		
๓	นายวรวิทย์ หัวแหลม	กรรมการ		
๔	นางสาวนิตา ชุมทอง	กรรมการ		
๕	นางมะลิ ภูพรประเสริฐ	กรรมการ/เลขานุการ		
๖	นางสาวนิภา ห้วยลึก	ผู้ช่วยเลขานุการ		

ผู้ขาดประชุม

-ไม่มี-

เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๐๐ น.

นายอนุท งามดี นายกเทศมนตรีตำบลคลองพน เป็นประธานในการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

เนื่องจากแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล รอบปีงบประมาณ พ.ศ. (๒๕๖๑-๒๕๖๓) ครบรอบระยะเวลาที่ได้จัดทำไว้ โดยจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ และเทศบาลตำบลคลองพน ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกระบี่ พิจารณาเห็นชอบ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกระบี่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติมที่ได้กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล วรรคหนึ่ง ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (กท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล

ดังนั้น ในวันที่จึงได้เชิญทุกท่านซึ่งเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลคลองพน ตามคำสั่งเทศบาลตำบลคลองพน ที่ ๑๐๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓

ร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล รอบปีงบประมาณ พ.ศ. (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ซึ่งสอดคล้องและเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ที่ประชุม ทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม
-เนื่องจากการประชุมครั้งแรกจึงไม่มีการรับรองรายงานการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องพิจารณา
๓.๑ แผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลคลองพน
กรรมการและเลขานุการ ได้นำเสนอรายละเอียดร่างแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบล
คลองพน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.(๒๕๖๔-๒๕๖๖) ดังนี้

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา

ส่วนที่ ๔ บัญชีรายละเอียดวิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการ และยุทธศาสตร์

การพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๕ การติดตามและประเมินผล

ระเบียบวาระที่ ๔ อื่นๆ ไม่มี

เรื่องเดิม

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกระบี่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และแก้ไขเพิ่มเติม
โดยกำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ
คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มวรรคหนึ่ง ต้องกำหนดตามกรอบ
ของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้
กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล
นั้น

ข้อเท็จจริง

เทศบาลตำบลคลองพน ได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลรอบ ๓ปี
(๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยต้องขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกระบี่ ในการ
จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

ข้อกฎหมาย

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกระบี่ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และ
เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และแก้ไขเพิ่มเติม
ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ดังนี้

ข้อ ๒๔๙ ให้เทศบาลตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้
ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามวรรคหนึ่ง ต้องกำหนดตามกรอบของ
แผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้

กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล
นั้น

ข้อ ๓๐๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการ
จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| (๑) นายกเทศมนตรี | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น | เป็นกรรมการ |
| (๔) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| (๕) นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ข้อ ๓๐๑ แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- (๑) หลักการและเหตุผล
- (๒) วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา
- (๓) หลักสูตรการพัฒนา
- (๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- (๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- (๖) การติดตามและประเมินผล

ข้อ ๓๐๒ หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนการพัฒนา เป็นการหาความจำเป็นในการ
พัฒนาพนักงานเทศบาล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานเทศบาล ตำแหน่ง
ต่างๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังของ
เทศบาล ตลอดจนความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้
ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๓๐๓ เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาลต้องกำหนดให้มีความชัดเจนและ
ครอบคลุมพนักงานเทศบาลทุกคน และตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลทุกตำแหน่ง โดย
กำหนดให้พนักงานเทศบาลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปีของแผนแม่บทการ
พัฒนาพนักงานเทศบาล

ข้อ ๓๐๔ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการ
พัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

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

ข้อ ๓๐๕ วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้คณะกรรมการพนักงาน (ก.ท.จังหวัด)
ดำเนินการเอง หรืออาจมอบให้เทศบาลหรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน
คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธี
หนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

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

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่ม เป้าหมาย
ที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

ข้อ ๓๐๖ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาเทศบาลต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลอย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๓๐๗ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาเทศบาลจัดให้มีระบบการตรวจสอบติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ข้อพิจารณา

ตามร่างแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลคลองพน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. (๒๕๖๔ -๒๕๖๖) จะประกอบด้วย

๑. คำนำ
๒. สารบัญ
๓. ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล
๔. ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา
 - วัตถุประสงค์
 - เป้าหมายการพัฒนา
๕. ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา
๖. ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
 - วิธีการพัฒนา
 - ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
 - บัญชีรายละเอียดวิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการ
๗. ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
๘. ส่วนที่ ๖ การติดตามและประเมินผล

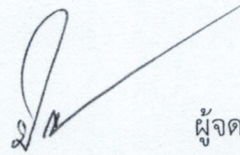
ข้อเสนอ

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม เห็นชอบแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. (๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ปิดประชุมเวลา ๑๖.๐๐ น.

(ลงชื่อ)

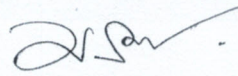


ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางสาวนิภา ห้วยลิก)

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)

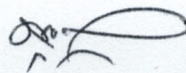


ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางมะลิ ภูพรประเสริฐ)

กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นายอนุกุล งานดี)

ประธานกรรมการฯ



ประกาศเทศบาลตำบลคลองพน
เรื่อง การใช้แผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลคลองพน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ (๒๕๖๔-๒๕๖๖)

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ ประกอบกับ มาตรา ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกระบี่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน หมวด ๑๔ กิจการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๔๙ ได้กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เทศบาลตำบลคลองพน จึงขอประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองพนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. (๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลคลองพนต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายอนุกุล งานดี)
นายกเทศมนตรีตำบลคลองพน



ประกาศเทศบาลตำบลคลองพน

เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

.....

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกระบี่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาล จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบกำหนดทิศทางการพัฒนา พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ในสังกัด ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ประกอบกับแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ จะสิ้นสุดลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นี้

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน บุคคล พ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกระบี่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๓๐๘ ประกอบกับมติ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกระบี่ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบ ในการกำหนดตำแหน่งของเทศบาลตำบลคลองพนตามระยะเวลาที่กำหนด ดังรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายอนุกุล งานดี)

นายกเทศมนตรีตำบลคลองพน



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล (งานกาารเจ้าหน้าที่) เทศบาลตำบลคลองพน

ที่ กบ ๕๒๔๐๑/

วันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญประชุมจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. (๒๕๖๔-๒๕๖๖)

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลคลองพน ที่ ๑๐๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) นั้น เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญท่านในฐานะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกันในวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๔.๐๐ น. ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลคลองพน

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(นายอนุกุล งานดี)

ประธานกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร



คำสั่งเทศบาลตำบลคลองพน

ที่ ๑๐๕ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๒๙๙ และข้อ ๓๐๐ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกระบี่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) ซึ่งกำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล ดังนั้น เทศบาลตำบลคลองพน จึงแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลคลองพน	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลคลองพน	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลคลองพน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยครอบคลุมพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน ในรอบระยะเวลา ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายอนุกุล งานดี)

นายกเทศมนตรีตำบลคลองพน



ประกาศเทศบาลตำบลคลองพน

เรื่อง การใช้แผนดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๔ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง หมวด ๑๔ กิจกรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๙๙ ได้กำหนดให้เทศบาลทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้น

อาศัยอำนาจตามความข้อ ๒๙๙ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกระบี่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๔ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒๙) พ.ศ. ๒๕๕๖ จึงขอประกาศใช้แผนดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลคลองพนต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายอนุกุล งานดี)
นายกเทศมนตรีตำบลคลองพน



ประกาศเทศบาลตำบลคลองพน
เรื่อง การใช้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุคกลาง เทศบาลตำบลคลองพน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. (๒๕๖๔ -๒๕๖๖)

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกระบี่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๔ หมวด ๑๔ กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๙๙ ได้กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้น

อาศัยอำนาจตามความข้อ ๒๙๙ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกระบี่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๔ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน จึงขอประกาศใช้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุคกลาง เทศบาลตำบลคลองพน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. (๒๕๖๔ -๒๕๖๖) เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนากุคกลางในสังกัดเทศบาลตำบลคลองพนต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายอนุกุล งานดี)
นายกเทศมนตรีตำบลคลองพน