



แผนพัฒนาบุคลากร  
พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓  
ของเทศบาลตำบลบุเกะตา  
อำเภอวัง จังหวัดนครพนม

งานกรเจ้าหน้าที  
ฝ่ายอำนวยการ  
สำนักปลัดเทศบาล

## คำนำ

การพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลบึงเค็งตา คำนึงถึงการสร้างกำลังคนในการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ ทั้งในด้านสมรรถนะ การบริหารผลงานและการพิทักษ์ระบบคุณธรรม เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งมีความรู้ในขอบ ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติ ราชการ ตลอดจนความประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับตำแหน่ง และบรรลุผลสัมฤทธิ์ของทางราชการ เป็น พนักงานเทศบาลที่ดี มีคุณธรรม โดยได้กำหนดหลักสูตรพัฒนาในหลากหลายมิติ อาทิเช่น ด้านความรู้พื้นฐานใน การปฏิบัติงาน พัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง การบริหารงาน ตลอดจนคุณธรรมและ จริยธรรม เป็นต้น

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลบึงเค็งตา ได้ใช้กรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากร ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ดำเนินการ รวมทั้ง ได้ให้ความสำคัญใน การพัฒนาบุคลากรด้านการเมือง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการใน ตำแหน่งต่างๆ ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

เทศบาลตำบลบึงเค็งตา  
อำเภอเวียง จังหวัดนราธิวาส

# สารบัญ

| เรื่อง   | หน้า  |
|--|-------|
| ส่วนที่ ๑  |       |
| หลักการและเหตุผล   | ๑-๕   |
| ส่วนที่ ๒  |       |
| เป้าหมายการพัฒนา   | ๕-๑๐  |
| ส่วนที่ ๓  |       |
| หลักยุทธการพัฒนา   | ๑๑-๑๓ |
| ส่วนที่ ๔  |       |
| วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา                          | ๑๔-๒๐ |
| ส่วนที่ ๕  |       |
| งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา                                    | ๒๑    |
| ส่วนที่ ๖  |       |
| การติดตามและประเมินผล  | ๒๒-๒๓ |
| ภาคผนวก  |       |
| คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลบึงเค็ง  |       |
| รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลบึงเค็ง |       |
| แบบสอบถามความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร เทศบาลตำบลบึงเค็ง        |       |

## ส่วนที่ ๑

### หลักการและเหตุผล

#### ๑. หลักการและเหตุผลการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

##### ๑.๑ ภาพการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิวัติระบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

##### ๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของพนักงานเทศบาลในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกานี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ

ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของพนักงานเทศบาล เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่พนักงานเทศบาล ให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

**๑.๓ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาส** เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล

ข้อ ๒๘๘ - ๓๖๒ กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยการพัฒนาพนักงานเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้

ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ. จังหวัด) กำหนดเป็นหลักสูตรและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมต่อไปการพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา และการฝึกภาคสนาม และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) จังหวัดนราธิวาส หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.จังหวัด) ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

**๑.๔ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาส** เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๙๙ ให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบูเกะตา นั้น

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลบูเกะตา จึงได้หาความจำเป็นการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำแหน่งต่างๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคลและฐานตำแหน่ง ตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบูเกะตาตลอดจนความจำเป็นด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม จึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบูเกะตาขึ้น

## ส่วนที่ ๒

### วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

#### ๑. วัตถุประสงค์การพัฒนา

- ๑.๑ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับเทศบาลตำบลบึงเค็งตา
- ๑.๒ เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของเทศบาลตำบลบึงเค็งตา
- ๑.๓ เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลบึงเค็งตา ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สุด
- ๑.๔ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
  - ๑) ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
  - ๒) ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
  - ๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
  - ๔) ด้านการบริหาร
  - ๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

#### ๒. เป้าหมายการพัฒนา

- ๒.๑ พนักงานเทศบาลที่บรรจุใหม่ได้รับการพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒.๒ พนักงานเทศบาลได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๒.๓ พนักงานเทศบาลได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี
- ๒.๔ พนักงานเทศบาลได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตรต่อปี
- ๒.๕ มีการจัดสรรงบประมาณด้านการฝึกอบรม หรือส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒ ของงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร

#### ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของพนักงานเทศบาล

การกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบึงเค็งตา โดยกำหนดขึ้นจากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลในกรอบของวิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การ สุจริตธรรม ที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)**

**กลยุทธ์ที่ ๑.๑** ยกย่องบุคลากร / ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดเกณฑ์และประกาศเกียรติคุณแก่บุคลากรที่ทำงานตามหลักธรรมาภิบาล และสร้างเป็นผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กิจกรรมที่ ๒ จัดการความรู้ และกรณีศึกษา (Knowledge Management) จากผู้นำเหล่านี้ ทั้งงานที่ผ่านมาและโครงการที่กำลังดำเนินเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรอื่นๆ

### กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity)

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดมาตรการและมาตรฐานองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรีเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

กิจกรรมที่ ๒ ค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และ ธรรม มาภิบาลจากส่วนราชการต่างๆ เพื่อประมวลเป็นตัวอย่าง และนำมาศึกษาและประยุกต์ใช้ต่อไป

### กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักรการเมืองท้องถิ่น

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดมาตรฐานและแนวทางการทำงานของนักรการเมืองท้องถิ่น แล้วเผยแพร่ให้ประชาชนทราบ

### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่างๆ

#### กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท

กิจกรรมที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม โดยการเรียนรู้จากพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท ที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการ รวมถึงการพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมที่ประยุกต์ความเข้าใจดังกล่าว

กิจกรรมที่ ๒ การพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท และหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียงให้เป็นหลักสูตรสำหรับอบรมบุคลากรทุกระดับ

#### กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่บุคลากรทุกระดับ

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

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมการฝึกอบรมด้านจริยธรรมอย่างเข้มข้นเป็นการพัฒนาภาคบังคับ โดยเฉพาะเรื่อง

- กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน
- ความรู้ ความเข้าใจเรื่องพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการที่คุณธรรม จริยธรรมสามารถตัดสินใจกระทำ หรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่าง ได้อย่างเหมาะสม
- การบริหารความขัดแย้งและยึดมั่นในอุดมการณ์
- การสร้างความพึงพอใจกับประชาชน

กิจกรรมที่ ๓ พัฒนาศักยภาพที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่ระบบในตำแหน่งผู้บริหาร ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ดังกล่าวมุ่งเน้นสร้างคนเก่ง พัฒนาคนดีที่มีคุณธรรม และจริยธรรมเข้าสู่ระบบราชการยุคใหม่

#### กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สืบค้น ให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อมูลข่าวสารด้านธรรมาภิบาล

กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาระบบให้คำปรึกษา แนะนำด้านคุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากรทั้งระบบ

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้และวิธีการปฏิบัติอันเป็นเลิศ (Best Practices) ในด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล ซึ่งจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในองค์กร

**กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศบุคลากรอย่างเข้มข้น**

กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาและปฐมนิเทศบุคลากรเฉพาะเรื่อง

- ปลุกฝังปรัชญาการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี
- ระบบราชการและการบริหารภาครัฐแนวใหม่
- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- เสริมสร้างสมรรถนะหลักและทักษะที่จำเป็น

**กลยุทธ์ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล**

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาและดูงานอย่างเข้มข้นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล**

**กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล**

กิจกรรมที่ ๑ การนำเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรมมากำหนดไว้ในกระบวนการของการแต่งตั้งหรือเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งบริหารในทุกระดับของหน่วยงาน โดยให้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ

กิจกรรมที่ ๒ ปรับแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนของการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย

**กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ**

กิจกรรมที่ ๑ จัดทำและผลักดันให้มีการปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณขององค์กร

กิจกรรมที่ ๒ กำหนดให้มีการบังคับใช้และบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนข้อบังคับและวินัยข้าราชการอย่างชัดเจน

**กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์แก่บุคลากร**

กิจกรรมที่ ๑ จัดทำและผลักดันให้มีการเอื้อประโยชน์ให้แก่บุตร / ครอบครัวพนักงานส่วนท้องถิ่นที่เสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล**

**กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง**

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดแนวทางและประเด็นที่สามารถเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

กิจกรรมที่ ๒ ปรับปรุงระบบวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ รวมถึงระบบการรับฟังข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของหน่วยงาน (Whistleblower)

กิจกรรมที่ ๓ ปรับปรุงระบบและแนวทางการตรวจสอบ ให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน



กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดโอกาสให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์การทำงานของเทศบาล

กิจกรรมที่ ๑ สนับสนุนการรวมตัวของภาคประชาชนและหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันที่เข้มแข็ง ทั้งแนวแนวดิ่งและแนวราบ รวมถึงการสร้างพลังมวลชนในพื้นที่ที่เข้มแข็ง

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมภาคประชาชน ภาคประชาสังคม กลุ่มต่างๆ และหน่วยงานอื่น เข้าร่วมเป็นกรรมการ อนุกรรมการในชุมชนท้องถิ่น เพื่อเข้าร่วมในการกำหนดนโยบาย การวางแผนจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนและตรวจสอบการถ่วงดุลการบริหารจัดการภาครัฐ

กิจกรรมที่ ๓ การให้ผู้นำศาสนาหรือศาสนาสถาน เช่น วัด โบสถ์ มัสยิด เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กร

#### ๔. การวิเคราะห์ SWOT ของการพัฒนาบุคลากร

เพื่อเป็นกรอบในการจัดทำแผนการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ จำเป็นต้องศึกษาทราบถึงทิศทาง หรือยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นโดยสังเขป รวมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดระบบการพัฒนาบุคลากรของจังหวัดอย่างทั่วถึงตรงตามเป้าหมายพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลอย่างมีคุณภาพเพิ่มขึ้น

#### การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

##### จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน
๒. บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ
๓. เทศบาลจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
๔. บุคลากรทำงานเป็นทีมได้ดี
๕. บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ
๖. บุคลากรมีสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนา
๗. การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความเป็นธรรม
๘. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการมีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร
๙. งานบริหารบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องและใช้เวลาเหมาะสม
๑๐. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัย และสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๑๑. เทศบาลจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
๑๒. เทศบาลมีการจัดสิ่งจูงใจที่ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติราชการให้บรรลุประสิทธิผล
๑๓. บุคลากรในเทศบาลมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน
๑๔. บุคลากรมีความเข้าใจ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ ของเทศบาลเป็นอย่างดี

### จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. บุคลากรขาดการพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ขาดจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบต่อนหน้าที่
๒. การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้งยังมีการใช้ระบบอุปถัมภ์
๓. การดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำหรือมีศักยภาพน้อยยังไม่จริงจัง
๔. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ได้มาตรฐาน
๕. เทศบาลไม่มีการกำหนดสายทางความก้าวหน้าในอาชีพ
๖. เทศบาลไม่มีระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
๗. การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมทุกระดับ
๘. บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ
๙. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานยังใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มากกว่าใช้ผลสำเร็จของงาน
๑๐. ขาดการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันในการปฏิบัติราชการ
๑๑. บุคลากรของเทศบาล มีการโอนย้ายบ่อย
๑๒. วัฒนธรรมองค์กรไม่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการเชิงรุกและไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน
๑๓. เทศบาลขาดการติดตามประเมินผลด้านกำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๑๔. บุคลากรขาดการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ
๑๕. ผู้บริหารทุกระดับยังได้รับการพัฒนาน้อย
๑๖. เทศบาลให้การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรไม่มากพอ
๑๗. ไม่มีการวางแผนกำลังคนที่เป็นระบบ เพื่อทดแทนกำลังคนที่ขาดแคลน
๑๘. เทคโนโลยีสารสนเทศด้านกำลังคนยังถูกนำมาใช้ไม่เต็มศักยภาพ
๑๙. บุคลากรยังมีสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน
๒๐. เทศบาล ยังคงประสบปัญหาการทุจริต และประพฤติมิชอบ
๒๑. บุคลากรยังขาดความเข้าใจการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่
๒๒. เทศบาล ขาดความสร้างและส่งเสริมบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถสูง

### การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

#### โอกาส (Opportunities : O)

๑. การปฏิรูประบบราชการ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหาร ทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร
๒. ระบบการประเมินผลงานและการให้รางวัล ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ
๓. ระบบการบริหารงานเชิงบูรณาการทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคล่องตัวขึ้น
๔. การปรับระบบโครงสร้างตำแหน่งใหม่เป็นโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากร และทำให้บุคลากรทำงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของตน

๕. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่น ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความโปร่งใส
๖. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นโอกาสให้บุคลากรสามารถสื่อสารและทำความเข้าใจกันได้ อย่างมีประสิทธิภาพ
๗. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ และทำให้เกิดการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง
๘. นโยบายรัฐบาลส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมากขึ้น
๙. การปรับบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้บุคลากรต้องมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น
๑๐. ประชาชนมีความต้องการบริการที่มีคุณภาพ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเร่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

### อุปสรรค (threst : T)

๑. การเมืองเข้ามาแทรกแซงการบรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อน ย้ายบุคลากรทุกระดับ ทำให้การวางอัตรากำลังไม่เหมาะสมกับภารกิจ
๒. ความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถสูง ทำให้เทศบาลขาดแคลนบุคลากรในบางสาขา
๓. กฎหมายหลายฉบับล้าสมัยไม่เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่
๔. รัฐบาลจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรน้อย ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและสร้างสิ่งจูงใจ
๕. ส่วนราชการต่างๆ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน ทำให้ศักยภาพของบุคลากรไม่เท่าเทียมกัน ยากแก่การทำงานร่วมกัน
๖. การยี่ดระเบียบการบริหารบุคคล ทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาล
๗. ระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันระหว่างท้องถิ่นและส่วนภูมิภาค เป็นอุปสรรคต่อการโอนย้ายบุคลากร
๘. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

### ส่วนที่ ๓

## หลักสูตรการพัฒนา

| ลำดับ | หลักสูตรการพัฒนา                               | รายละเอียดการพัฒนา   |
|-------|--|--|
| ๑     | หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ       | การพัฒนาด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น |
| ๒     | หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ | การพัฒนาด้านความรู้ ความเข้าใจและความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น                                |
| ๓     | ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง   | การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ   |
| ๔     | ด้านการบริหาร                                  | การพัฒนาในรายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารและการบริหารประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น                  |
| ๕     | ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม                 | การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข                        |

ส่วนที่ ๔

วิธีการ ระยะเวลาดำเนินการและงบประมาณในการพัฒนา

| วิธีการพัฒนา   | แผนงาน / โครงการ  | วัตถุประสงค์   | เป้าหมาย                               |   | งบประมาณ                         | ระยะเวลาดำเนินการ      | ผลที่คาดว่าจะได้รับ  | หน่วยงานดำเนินการ   |
|----------------|---|--|--|---|----------------------------------|------------------------|--|---|
|                |   |  | ระดับ                                  | จำนวน   |                                  |                        |  |   |
| ๑. การปฐมนิเทศ | ๑.๑ โครงการปฐมนิเทศพนักงานใหม่  | - เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทศบาลและบทบาทหน้าที่ | ปฏิบัติงาน<br>ปฏิบัติการ               | เท่ากับจำนวนของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ | เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร | ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ | พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุใหม่มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ | -หน่วยงานภายนอก<br>-ส่วนราชการอื่น<br>-สำนักปลัดเทศบาล            |
| ๒. การฝึกอบรม  | ๒.๑ โครงการฝึกอบรมในสายงานผู้บริหารตามแผนการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น | -เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานของผู้บริหาร            | อำนวยการ<br>ท้องถิ่น<br>บริหารท้องถิ่น | พนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหารทุกคน                                       | เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร | ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓   | พนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหารมีความรู้และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น                                  | -สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น<br>-ส่วนราชการอื่น<br>-หน่วยงานภายนอก |

| วิธีการพัฒนา             | แผนงาน / โครงการ  | วัตถุประสงค์  | เป้าหมาย |  | งบประมาณ                                 | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ   | ผลที่คาดว่าจะ<br>ได้รับ   | หน่วยงาน<br>ดำเนินการ   |
|--------------------------|---|---|----------|--|--|-------------------------|---|---|
|                          |   |   | ระดับ    | จำนวน  |  |                         |   |   |
|                          | ๒.๒ โครงการฝึกอบรม<br>สายงานผู้ปฏิบัติตาม<br>แผนการดำเนิน<br>ฝึกอบรมบุคลากร<br>ท้องถิ่น | - เพื่อพัฒนา<br>ความรู้ในการ<br>ปฏิบัติงานใน<br>หน้าที่ในหน้าที่<br>รับผิดชอบ                     | ทุกระดับ | พนักงาน<br>เทศบาลสายงาน<br>ผู้ปฏิบัติทุกคน                   | เป็นไปตาม<br>รายจ่ายของแต่ละ<br>หลักสูตร | ปีงบประมาณ<br>๒๕๖๑-๒๕๖๓ | พนักงาน<br>เทศบาลสายงาน<br>ผู้ความเข้าใจใน<br>การปฏิบัติงาน<br>เพิ่มมากขึ้น   | -สถาบันพัฒนา<br>บุคลากรท้องถิ่น<br>-ส่วนราชการอื่น<br>-หน่วยงาน<br>ภายนอก |
|                          | ๒.๓ โครงการพัฒนา<br>คุณธรรมและจริยธรรม  | -เพื่อพัฒนาและ<br>เสริมสร้าง<br>คุณธรรมและ<br>จริยธรรมในการ<br>ปฏิบัติงานของ<br>พนักงาน<br>เทศบาล | ทุกระดับ | พนักงาน<br>เทศบาล<br>ลูกจ้างประจำ<br>และพนักงาน<br>จ้างทุกคน | ๓๐,๐๐๐                                   | ปีงบประมาณ<br>๒๕๖๑-๒๕๖๓ | พนักงาน<br>เทศบาล<br>ลูกจ้างประจำ<br>และพนักงาน<br>จ้างมีคุณธรรม<br>และจริยธรรมใน<br>การปฏิบัติงาน<br>เพื่อบริการ<br>ประชาชนและ<br>สามารถดำเนิน<br>ชีวิตได้อย่างปกติ<br>สุข | -กองการศึกษา<br>-ส่วนราชการอื่น<br>-หน่วยงาน<br>ภายนอก                    |
| ๓. การศึกษา<br>หรือดูงาน | ๓.๑ โครงการศึกษาดู<br>งานเพื่อพัฒนา<br>ศักยภาพ  | -เพื่อนำความรู้ที่<br>ได้มาประยุกต์ใช้<br>ในการ<br>ปฏิบัติงาน                                     | ทุกระดับ | พนักงาน<br>เทศบาล<br>ลูกจ้างประจำ<br>และพนักงาน<br>จ้างทุกคน | ๒๐๐,๐๐๐                                  | ปีงบประมาณ<br>๒๕๖๑-๒๕๖๓ | พนักงาน<br>เทศบาลและ<br>ลูกจ้างประจำ<br>ได้รับวิสัยทัศน์<br>ใหม่  | สำนัก<br>ปลัดเทศบาล   |

| วิธีการพัฒนา                            | แผนงาน / โครงการ   | วัตถุประสงค์  | เป้าหมาย |  | งบประมาณ                         | ระยะเวลาดำเนินการ    | ผลที่คาดว่าจะได้รับ   | หน่วยงานดำเนินการ                    |
|---|--|---|----------|--|----------------------------------|----------------------|---|--------------------------------------|
|   |  |   | ระดับ    | จำนวน  |                                  |                      |   |                                      |
| ๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา | ๔.๑ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติ/สัมมนาเพื่อประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักปลัดเทศบาล  | -เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน | ทุกระดับ | พนักงานเทศบาล<br>ลูกจ้างประจำ<br>และพนักงานจ้างสังกัดสำนักปลัดเทศบาล | เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร | ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ | บุคลากรสังกัดสำนักปลัดเทศบาล มีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น | ทุกส่วนราชการและหน่วยงานที่ดำเนินการ |
|   | ๔.๒ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในกองคลัง       | -เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน | ทุกระดับ | พนักงานเทศบาลสังกัดกองคลังทุกคน                                      | เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร | ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ | บุคลากรของกองคลัง มีความรู้ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น             | ทุกส่วนราชการและหน่วยงานที่ดำเนินการ |
|   | ๔.๓ โครงการการประชุมเชิงปฏิบัติ/สัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในกองช่าง       | -เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน | ทุกระดับ | พนักงานเทศบาลสังกัดกองช่างทุกคน                                      | เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร | ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ | บุคลากรของกองช่าง มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น              | ทุกส่วนราชการและหน่วยงานที่ดำเนินการ |
|   | ๔.๔ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในกองสาธารณสุขฯ | -เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน | ทุกระดับ | พนักงานเทศบาลสังกัดกองสาธารณสุขฯ ทุกคน                               | เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร | ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ | บุคลากรของกองสาธารณสุขฯ มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น        | ทุกส่วนราชการและหน่วยงานที่ดำเนินการ |

| วิธีการพัฒนา                                | แผนงาน / โครงการ   | วัตถุประสงค์   | เป้าหมาย |  | งบประมาณ                         | ระยะเวลาดำเนินการ    | ผลที่คาดว่าจะได้รับ   | หน่วยงานดำเนินการ  |
|---|--|--|----------|--|----------------------------------|----------------------|---|--|
|   |  |  | ระดับ    | จำนวน  |                                  |                      |   |  |
|   | ๔.๕ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในกองการศึกษา | -เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน          | ทุกระดับ | พนักงานเทศบาลสังกัดกองการศึกษาทุกคน                              | เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร | ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ | บุคลากรของกองการศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น | ทุกส่วนราชการและหน่วยงานที่ดำเนินการ                                       |
|   | ๔.๖ โครงการประชุมประจำเดือนบุคลากรในหน่วยงาน                               | -เพื่อซักซ้อมทบทวน และวางแนวทางการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ | ทุกระดับ | พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน                   | -                                | ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ | สามารถวางแนวทางการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ                        | -สำนักปลัดเทศบาล<br>-กองคลัง<br>-กองช่าง<br>-กองสาธารณสุขฯ<br>-กองการศึกษา |
| ๕. การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่น | ๕.๑ โครงการสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท                  | -เพื่อยกระดับความรู้ของบุคลากร                               | ทุกระดับ | พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคนที่เข้าร่วมโครงการ | -                                | ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ | สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างกับตำแหน่ง        | สำนักปลัดเทศบาล  |
|   | ๕.๒ โครงการอื่นๆ ที่สามารถกำหนดได้ภายหลังตามความจำเป็นและสถานการณ์         | -เพื่อรองรับนโยบายที่ได้รับมอบ                               | ทุกระดับ | พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน                   | -                                | ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ | -   | -  |



