

# แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



เทศบาลตำบลลุ่มลำชี  
อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดเชียงใหม่

## คำนำ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยหนึ่งที่องค์กรต่างๆให้ความสำคัญ เพราะทรัพยากรบุคคลเปรียบเสมือนสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่าที่สุดขององค์กร เทศบาลตำบลลุ่มลำชีอำเภอจัตุรัสจังหวัดขับถมได้ตระหนักรถึงความสำคัญของการพัฒนาพนักงานเทศบาลจึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรภายใน ให้ครอบคลุมศาสตร์และแผนอัตราภัณฑ์ (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) โดยวิเคราะห์จากข้อมูลผลการประเมินสมรรถนะของบุคลากรเพื่อหาสมรรถนะที่ควรได้รับการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ทักษะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีอาชีพ เป็นไปตามมาตรฐานของสมรรถนะ การทำงานที่องค์กรกำหนดก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาลที่กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนา ข้าราชการผนวกกับการพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อพร้อมรองรับอาเซียนให้สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ การพัฒนาของเทศบาลตำบลลุ่มลำชีซึ่งประกอบด้วย ๘ ยุทธศาสตร์หลักดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านการเกษตร
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยว
๕. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการอนุรักษ์และใช้พลังงานอย่างมีคุณค่า
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรับการเป็นศูนย์กลางทางการตลาดและการเชื่อมโยงสู่ประเทศไทยในประชาคมอาเซียน
๗. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมและยั่งยืน
๘. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีประสิทธิภาพ

ดังนั้นเพื่อให้หน่วยงานมีทิศทางในการพัฒนาบุคลากรและใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลลุ่มลำชีจึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้นและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลลุ่มลำชีประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ จะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์เสริมสร้างความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานและสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานต่อไป

เทศบาลตำบลลุ่มลำชี

# สารบัญ

	หน้า
<b>บทที่ ๑ : บทนำ</b>	
๑.๑ หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๑
๑.๒ พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ส.๒๕๔๖	๒
๑.๓ ประกาศ ก.ท.จ.ขัยภูมิ	๒
๑.๔ การวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓
<b>บทที่ ๒ : วัตถุประสงค์</b>	
- วัตถุประสงค์การพัฒนา	๕
- เป้าหมาย	๕
<b>บทที่ ๓ : กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร</b>	
- กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๖
<b>บทที่ ๔ : หลักสูตรการพัฒนา</b>	
- หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	๗
<b>บทที่ ๕ : วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการ</b>	
- บทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้อง	๑๐
- ขั้นตอนในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๑๐
- แนวทางการพัฒนาคณาจารย์บริหารและสมาชิกสภาเทศบาล	๑๒
- แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเทศบาล	๑๓
<b>บทที่ ๖ : งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา</b>	
- แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	๑๔
<b>บทที่ ๗ : การติดตามและประเมินผล</b>	
- องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร	๑๕
<b>ภาคผนวก</b>	๒๓

## บทที่ ๑

### บทนำ

#### หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิเรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบันกำหนดให้เทศบาลพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของ พนักงานเทศบาลในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตามเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดีโดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.)กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้โดย สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลนั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวเทศบาลต่ำบลลุ่มลำชี อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลต่ำบลลุ่มลำชี เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลต่ำบลลุ่มลำชีในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

#### ๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลต่ำบลลุ่มลำชี

##### ๑.๑ ภารกิจการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรการปรับเปลี่ยนวิธีคิดวิธีการทำงานเพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กรซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

## ๑.๒ พระราชกฤษฎีกว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา๑๑ ระบุดังนี้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกันทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการบริหารราชการแนวใหม่ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรงซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ตั้งแต่ติดจนต่อเนื่องถึงปัจจุบันเน้นการสร้างความคิดใหม่ๆตามวิชาการสมัยใหม่และนำมารับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลาในพระราชกฤษฎีกាយฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่าส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการเพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

## ๑.๓ ประกาศ ก.ท.จ.ชัยภูมิ

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๔๕ ในหมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ ในประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ ได้กำหนดให้เทศบาลมีการมีการพัฒนาพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้านดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง

๓. ด้านการบริหาร

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว

๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบันจึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคคลการดำเนินการลุ่มล้ำชีชีนโดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังต่อปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของเทศบาลดำเนินการลุ่มล้ำชีชีและจัดทำให้ครอบคลุมถึงพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลดำเนินการลุ่มล้ำชีชี

#### ๑.๔ การวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของการบริหารทรัพยากรบุคคล

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอกตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็งจุดอ่อนโอกาสและอุปสรรคขององค์กรซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทางออกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่เมื่อใดอย่างไรระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไรซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วนดังนี้

### ๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

### ๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึงจุดเด่นหรือจุดแข็งซึ่งเป็นผลมาจากการปัจจัยภายในเป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่นจุดแข็งด้านกำลังคนจุดแข็งด้านการเงินจุดแข็งด้านการผลิตจุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคลองค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

### ๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึงจุดด้วยหรือจุดอ่อนซึ่งเป็นผลมาจากการปัจจัยภายนอกที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกต่างๆขององค์กรซึ่งองค์กรจะต้องหารือในการแก้ปัญหานั้น

## ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

## ๒.๑ O มากจาก Opportunities

หมายถึงโอกาสเป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กรโอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากการแวดล้อมภายนอกแต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากการแวดล้อมภายนอกบริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอและใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

## ๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึงอุปสรรคเป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกซึ่งการบริหารจะเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

## การวิเคราะห์ SWOT องค์กรและบุคลากรจุดแข็ง S

- \* องค์กรมีแผนในการพัฒนาบุคลากรเฉพาะด้าน
  - \* บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่การมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่น
  - \* องค์กรมีการสั่งสมประสบการณ์อย่างต่อเนื่องในหลักสูตรการปฏิบัติงาน
  - \* บุคลากรมีองค์ความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและมีประสบการณ์สูง

ຈຸດອ່ອນ W

- \* งบประมาณในด้านการบริหารงานบุคคลมีจำกัด
  - \* อัตรากำลังยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมกับภาระงาน
  - \* ขาดทักษะด้านการสื่อสารที่จำเป็นในการทำงานเชิงรุก
  - \* ขาดการสรุปบทเรียนองค์ความรู้และติดตามประเมินผลเพื่อการแก้ปัญหาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

- \* ขาดการมองเชิงระบบความเข้าใจและทักษะการทำงานแบบบูรณาการ
- \* บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและการเพิ่มความรับผิดชอบต่อหน้าที่  
โอกาส O

- \* มีการสนับสนุนส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติจากรัฐบาล
- \* มีกฎหมายรองรับและชัดเจน
- \* มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม
- \* มีระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

#### อุปสรรค T

- \* งบประมาณไม่เพียงพอ
- \* กฎหมาย/กฎระเบียบด้านการบริหารงานบุคคลไม่ชัดเจนในบางประเด็น
- \* ระเบียบกระทรวงมหาดไทยหนังสือซักซ้อมไม่มีความชัดเจนขาดแนวทางในการดำเนินการที่ถูกต้อง

#### ๑.๕ประเด็นที่ต้องพัฒนา

๑. ควรให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานพร้อมเน้นกระบวนการสารสนเทศมาใช้งาน
๒. ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างข้าราชการให้เป็นมืออาชีพ
๓. บริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ
๔. พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน
๕. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ
๖. วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม
๗. พัฒนาการกระจายอำนาจ
๘. พัฒนาระบบทอบเทنและแรงจูงใจ

## บทที่ ๒

### วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

#### วัตถุประสงค์

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

๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อบริหารและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิผล

๓. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและการปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและการปฏิบัติงานตามโครงการภายนอกให้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลและโครงการภายนอกให้แผนยุทธศาสตร์ร่วมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของเทศบาลและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิผล รวมทั้งการบริหารและการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่างๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิผล

#### เป้าหมาย

##### เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลลุ่มลำชี อันประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ ครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๒. ประชาชนในเขตเทศบาลเทศบาลตำบลลุ่มลำชีได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว ไม่น้อຍ กว่าร้อยละ ๘๕

##### เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลลุ่มลำชีทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. ประชาชนภายในเขตเทศบาลตำบลลุ่มลำชี ได้รับการบริการที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

## บทที่ ๓

### กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรมีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีจุดมุ่งหมายทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาบุคลากรเพื่อไปตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กรมีวิธีการและเครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จรวมทั้งระบบการติดตามผลอีกทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรซึ่งการจัดทำยุทธศาสตร์นั้นคือการกำหนดทิศทางขององค์กรซึ่งทิศทางนี้จะมีผลกระทบลุ่มน้ำในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลลุ่มลำชีนั้นต้องเป็นการจัดทำยุทธศาสตร์ที่มีความเข้มแข็งกับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอองค์กร ปักครองส่วนห้องถิน นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหารทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาหน่วยงานนั้น เป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จผ่านทางบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้สมรรถนะเป็นผู้นำ เป็นคนดี มีวินัย และมีพลังกายพลังใจในการปฏิบัติภารกิจของตนให้ประสบความสำเร็จอย่างตั้งใจและเพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรนั้นมีความเข้มต่อกับยุทธศาสตร์ของเทศบาล ตำบลลุ่มลำชีในทุกๆ ยุทธศาสตร์โดยมีได้เพียงเชื่อมโยงเฉพาะในด้านที่เป็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลเท่านั้น

เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลลุ่มลำชีมีความสอดคล้อง และสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอองค์กรปักครองส่วนห้องถิน นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร จึงได้กำหนดกระบวนการในการจัดทำดังนี้

**ขั้นตอนที่ ๑** กำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์ขององค์กรเพื่อศึกษาแนวโน้มนโยบายการพัฒนา จังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมนานาประเทศของจังหวัด อำเภอ และบทบาทวิสัยทัศน์พัฒกิจยุทธศาสตร์ องค์กร

ในการกำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์องค์กร (ยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลลุ่มลำชี) นั้นเป็นการศึกษาข้อมูลประกอบที่สำคัญในการจัดทำยุทธศาสตร์ศึกษาตัวชี้วัดในระดับองค์กรเมื่อได้ทำการศึกษาและบทบาทข้อมูลยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องข้อมูลวิสัยทัศน์พัฒกิจแล้วจากนั้นจึงดำเนินการกำหนดประเด็นสำคัญในยุทธศาสตร์องค์กร

**ขั้นตอนที่ ๒** การทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งโอกาสอุปสรรคในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กรบรรลุหรือไม่บรรลุตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกในด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรซึ่งการทำ HR SWOT นั้น

- เป็นการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งโอกาสอุปสรรคในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กรบรรลุหรือไม่บรรลุผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

- เป็นการดำเนินการในรูปการประชุมหรือ Workshop เพื่อเป็นการระดมสมองซึ่งให้ได้มาซึ่งข้อมูลจำนวนมาก

- เป็นการระดมสมองโดยที่สิ่งที่ได้จากการระดมสมองนั้นเป็นความเห็นของผู้ที่มาเข้าร่วม

-พิจารณาให้ความสำคัญกับจุดอ่อนเป็นลำดับแรกๆ

-เป็นการวิเคราะห์ในทุกด้านที่เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ควรจำกัดเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว

**ขั้นตอนที่ ๓ วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญซึ่งจะช่วยสนับสนุนผลการทำ HR SWOT และเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาลต่อไป**

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะช่วยสนับสนุนการจัดทำยุทธศาสตร์ด้วยการวิเคราะห์จากข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์และยังเป็นการตรวจสอบยืนยันการทำ HR SWOT นอกจากนี้การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ยังช่วยให้การจัดทำยุทธศาสตร์ต่างๆมีความถูกต้องโดยมีข้อมูลตัวเลขสนับสนุนการคิดวิเคราะห์และการจัดทำ

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์นั้นทำให้องค์กรเห็นถึงนัยสำคัญที่มีผลต่อการบริหารงานในปัจจุบันและอนาคตอันใกล้ เช่นการวิเคราะห์จำนวนคนในแต่ละช่วงอายุทำให้เห็นถึงกลุ่มประชากรส่วนใหญ่ในองค์กรด้วยข้อมูลนี้ทำให้การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาแผนการพัฒนามีความสอดคล้องกับกลุ่มคนส่วนใหญ่ในองค์กรจำนวนวันที่ใช้ในการพัฒนาแสดงถึงค่าเฉลี่ยจำนวนวันที่บุคลากรได้รับในการพัฒนาและค่าใช้จ่ายในการพัฒนานั้นสะท้อนถึงการบริหารจัดการความพยายามในการดำเนินการพัฒนาผ่านการใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาซึ่งสามารถนำไปเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานที่ดีในเรื่องการพัฒนาคน

**ขั้นตอนที่ ๔ ศึกษาตัวแบบการพัฒนาขององค์กรที่คล้ายคลึงกันเพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีขององค์กรอื่นซึ่งจะช่วยสนับสนุนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาลเนื่องด้วยจากความเป็นจริงที่ว่าองค์กรใดองค์กรหนึ่งนั้นไม่ได้เก่งไปทุกเรื่องยังมีองค์กรที่เก่งกว่าองค์กรอื่นๆอย่างมากในบางเรื่องดังนั้นการศึกษาจากประสบการณ์ตรงขององค์กรอื่นแล้วนำมาประยุกต์ให้เหมาะสมจะช่วยประหยัดเวลาและลดการดำเนินงานแบบลองผิดลองถูกทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน**

**ขั้นตอนที่ ๕ จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategy) เป็นขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรในรายละเอียดพร้อมตัวชี้วัดผลงานที่สำคัญ (KPI) ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนในการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์กรโดยการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ ๑ ถึง ๔ มาวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญจัดกลุ่มประเด็นปัญหาเพื่อจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขึ้น**

เมื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาจากขั้นตอนการสร้างยุทธศาสตร์และทำการเข้มโยงกับยุทธศาสตร์หลักของเทศบาลตามลำดับถัดมาดำเนินการจัดกลุ่มปรับปรุงเพื่อคัดเลือกให้เหลือในปริมาณยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมจากนั้นนำชื่อยุทธศาสตร์ที่ได้ผ่านการจัดกลุ่มปรับปรุงแล้วมากำหนดตัวชี้วัดพร้อมทั้งชื่อโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ในการกำหนดตัวชี้วัดควรเป็นการวัดผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ของยุทธศาสตร์และควรกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องและตรงต่อยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นมา

**ขั้นตอนที่ ๖ จัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) เป็นขั้นตอนหนึ่งในการแปลงยุทธศาสตร์มาสู่การปฏิบัติและการกำหนดแผนงาน/โครงการเป็นการผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรนั้นประสบผลสำเร็จด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นั้นได้เกิดขึ้นจริงมีกระบวนการผู้รับผิดชอบและขอบเขตเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจนออกจากนี้ยังเป็นการมอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนงานการปฏิบัติงานของตนซึ่งนำไปสู่การประเมินผลงานประจำปีที่มีความชัดเจนในผลงานที่เกิดขึ้น**

**ขั้นตอนที่ ๗** ประเมินผลการพัฒนาตามแผนเป็นการติดตามผลความก้าวหน้าและความสำเร็จ ทั้งนี้เพื่อนำมาปรับแต่งแผนปฏิบัติงานให้ปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนดขั้นตอนสุดท้ายของการจัดทำ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นขั้นตอนการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าความสำเร็จของ ยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ในการประเมินและติดตามผลตลอดช่วงระยะเวลาของแผนปฏิบัติการเพื่องานค์กรจะ ได้ทราบถึงความก้าวหน้าตามแผนงานและเมื่อเกิดความล่าช้าของค์กรสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจาก ผู้รับผิดชอบเพื่อร่วมกันปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด

## บพที่ ๕

### หลักสูตรการพัฒนา

#### หลักสูตรการพัฒนา

##### ๔.๑ หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๖)

๑. หลักสูตรเกี่ยวกับนายกเทศมนตรี
๒. หลักสูตรเกี่ยวกับรองนายกเทศมนตรี
๓. หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการนายกเทศมนตรี
๔. หลักสูตรเกี่ยวกับที่ปรึกษานายกเทศมนตรี
๕. หลักสูตรเกี่ยวกับประธานสภาเทศบาล
๖. หลักสูตรเกี่ยวกับรองประธานสภาเทศบาล
๗. หลักสูตรเกี่ยวกับสมาชิกสภาเทศบาล
๘. หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการสมาชิกสภาเทศบาล
๙. หลักสูตรปลัดเทศบาล (อำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง)
๑๐. หลักสูตรหัวหน้าสำนักปลัด/หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)
๑๑. หลักสูตรผู้อำนวยการกองคลัง/หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)
๑๒. หลักสูตรผู้อำนวยการกองซ่อม (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)
๑๓. หลักสูตรผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม/หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)
๑๔. หลักสูตรผู้อำนวยการกองการศึกษา/หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)
๑๕. หลักสูตรผู้อำนวยการกองวิชาการฯ/หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)
๑๖. หลักสูตรผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)
๑๗. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๑๘. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล
๑๙. หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี
๒๐. หลักสูตรนักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
๒๑. หลักสูตรนักวิชาการศึกษา
๒๒. หลักสูตรนายช่างโยธา
๒๓. หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ
๒๔. หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น
๒๕. หลักสูตรการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ขยาย มลพิช เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
๒๖. หลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นใหม่
๒๗. หลักสูตรครู/ครูผู้ดูแลเด็ก
๒๘. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
๒๙. การส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรม
๓๐. พัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ
๓๑. จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

## บทที่ ๕

### วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เทศบาลตำบลลุ่มลำชี อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ

บทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้อง

#### ๑.ผู้ปฏิบัติงาน

- ๑.๑.ระบุเป้าหมายการพัฒนาและกิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย
- ๑.๒.ระบุความรู้ทักษะความสามารถที่ต้องการพัฒนา
- ๑.๓.ปรึกษาผู้บังคับบัญชา Rath ด้วยตัวเองเพื่อหาข้อตกลงร่วมเกี่ยวกับเป้าหมาย

วัตถุประสงค์และกิจกรรมการพัฒนา

- ๑.๔.ประสานงานกับหน่วยงานเจ้าหน้าที่หรือหน่วยฝึกอบรมเพื่อกำหนดระยะเวลา/กิจกรรมการพัฒนาตามแผนที่กำหนดไว้

#### ๑.๕.ดำเนินการพัฒนาตามแผน

- ๑.๕.แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบเพื่อประเมินผลการพัฒนาและติดตามผลการปฏิบัติงาน

#### ๑.๖.ผู้บังคับบัญชา

- ๑.๖.๑.ให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันและช่วยระบุถึงจุดแข็งและเรื่องที่ควรปรับปรุง

- ๑.๖.๒.ให้ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรตลอดจนแนวโน้มในอนาคต

- ๑.๖.๓.ประเมินหาความจำเป็นในการพัฒนาช่วยพนักงานเทศบาลในการวางแผนและดำเนินกิจกรรมเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ระบุไว้

- ๑.๖.๔.ให้คำปรึกษาและให้การสนับสนุนแก่ผู้ปฏิบัติงานในเรื่องการพัฒนา

- ๑.๖.๕.พิจารณาว่ากิจกรรมการพัฒนาต่างๆสนับสนุนเป้าหมายตามแผนพัฒนาบุคลากรหรือไม่

- ๑.๖.๖.ประเมินผลการพัฒนาของผู้ปฏิบัติงาน

ขั้นตอนในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

#### ➤ การเตรียมการและการวางแผนการพัฒนาบุคลากร

- (๑) แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร

- (๒) ประชุมคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรทุกวันวิสัยทัศน์พันธกิจและยุทธศาสตร์กำหนดเป้าหมายแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดของเทศบาลตำบลลุ่มลำชีเพื่อจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร

- (๓) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์คร่าวๆผู้ที่บังคับบัญชาแต่ละคน สมควรต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

- (๔) กำหนดประเภทของความจำเป็นได้แก่ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะ เนพาะของงานในแต่ละหน่วยงาน ด้านการบริหารด้านคุณสมบัติ ส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรม

- (๕) จัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลลุ่มลำชี และส่งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาปรับแต่ง ร่างแผนพัฒนาบุคลากร

- (๖) จัดส่งแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิให้ความเห็นชอบพร้อมแนบอัตราการลัง ๓ ปี

- (๗) ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร

/การดำเนินการ...

### ➤ การดำเนินการพัฒนา

๑) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสมเมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการทำความจำเป็นในการพัฒนาแล้วผู้บังคับบัญชาควรนาข้อมูลเหล่านี้มาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมายและเรื่องที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาได้แก่การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับพัฒนาและเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสมเช่นการให้ความรู้การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบการฝึกอบรมการดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนาเป็นต้น

๒) วิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาโดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่างโดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบทกหน่วยราชการอื่นหรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

### ➤ การติดตามและประเมินผล

จัดให้มีระบบตรวจสอบติดตามและประเมินผลเพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จความรู้ความสามารถและผลการปฏิบัติงานการติดตามและประเมินผลการการพัฒนาพนักงานเทศบาลคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลลุ่มล้ำชีวีได้ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิเรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบันในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาดังนี้

๑) ผู้บังคับบัญชาหมื่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนาเมื่อผ่านการประเมินผลแล้วถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

๒) ติดตามและประเมินผลโดยคณะกรรมการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แนวทางงานพัฒนาคุณภาพบริการ (ป้องประมาน พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ให้คุณภาพดีและคงทน ถาวร ล้ำก่อนบ่มงามชัวร์ จัดหัวด้วยภูมิปัญญา

๑. แนวทางงานพัฒนาคุณภาพบริการตามมาตรฐาน

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปัจจุบัน			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา
				ปี	ปี	ปี	
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนโยบายและมาตรฐาน/ รองมาตรฐานเพื่อให้ผลิตภัณฑ์สู่ตลาด ที่ใช้ยาชุบ	เพื่อพัฒนากระบวนการบริหารงานของ นักมาตรฐานเพื่อรับรองมาตรฐานต่อไป ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมาก ยิ่งขึ้น	นายกเทศมนตรี/รอง นายกเทศมนตรีไดร์บิ๊ก ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒	สังฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับการบริหารงานของรปภ./ เช่นการยกเว้นการตรวจตราชุมชนิค และการตรวจสอบที่มาที่ไปของ หลักสูตรยังไม่ได้ยื่นขอ	เพื่อพัฒนากระบวนการบริหารงานของรปภ./ เช่นการยกเว้นการตรวจตราชุมชนิค ให้มีพัฒนา และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	บริษัท/เจ้าหน้าที่ นายกเทศมนตรีไดร์บิ๊ก ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒	/
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับมาตรฐาน/ กระบวนการบริหารหลักสูตรยังไม่ ได้ยื่นขอ	เพื่อพัฒนากระบวนการบริหารงานของ มาตรฐานเพื่อรับรองมาตรฐานต่อไป ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานใน หน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ประธานสภา/รองประธานสภา ไดร์บิ๊ก ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒	/
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับมาตรฐาน/ กระบวนการบริหารหลักสูตรยังไม่ ได้ยื่นขอ	เพื่อพัฒนากระบวนการบริหารงานของมาตรฐาน มาตรฐานเพื่อรับรองมาตรฐานต่อไป ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานใน หน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ประธานสภา/รองประธานสภา ไดร์บิ๊ก ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑๗	๑๗	๑๗	/
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับมาตรฐาน/ กระบวนการบริหารหลักสูตรยังไม่ ได้ยื่นขอ	เพื่อพัฒนากระบวนการบริหารงานของมาตรฐาน มาตรฐานเพื่อรับรองมาตรฐานต่อไป ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานใน หน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ประธานสภา/รองประธานสภา ไดร์บิ๊ก ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓	๓	๓	/

แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

เพศบุคลากรต่ำสุดถึงชำนาญ ล้านคนบุคคลที่จัดให้ดีที่สุด

๙. แนวทางการพัฒนาบุคลากร ฐานวิชาและพัฒนาเจ้า

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา
				ปี	ปี	ปี	
๑	หลักสูตรร่างกายบุคลากรสู่ความเข้มแข็ง	เพื่อพัฒนาธรรมาภิบาลการบริหารงานของบุคลากรสู่ความเข้มแข็ง ความรู้ และความเข้าใจใน การบริหารงานตามภาริย์ชั้น	ปลัดมหา师权ได้รับการฝึกอบรม ๓ ครั้ง/ปี	๓	๓	๓	สัมมนาอบรมแก่หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๒	หลักสูตรร่างกายบุคลากรหัวหน้าสำนักปลัด หรือหัวหน้าสูตรร่องที่ร่วมขึ้น	เพื่อพัฒนาธรรมาภิบาลหัวหน้าสำนักปลัด หรือหัวหน้าสูตรร่องที่ร่วมขึ้น ให้มีความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่ปรับตัวอยู่ตามภาริย์ชั้น	หัวหน้าส่วนราชการและบุคลากรที่รับผิดชอบ ได้รับการฝึกอบรม ๓ ครั้ง/ปี	๓	๓	๓	/
๓	หลักสูตรร่างกายบุคลากรหัวหน้าสำนักปลัด หรือหัวหน้าสูตรร่องที่ร่วมขึ้น	เพื่อพัฒนาธรรมาภิบาลหัวหน้าสำนักปลัด หรือหัวหน้าสูตรร่องที่ร่วมขึ้น ให้มีความรู้ และความเข้าใจใน การบริหารงานในหน้าที่ที่ปรับตัวอยู่ตามภาริย์ชั้น	ผู้อำนวยการของแต่ละส่วนราชการ ฝึกอบรม ๓ ครั้ง/ปี	๓	๓	๓	/
๔	หลักสูตรร่างกายบุคลากรผู้อำนวยการกอง ซากปรักหักพังร่องที่ร่วมขึ้น	เพื่อพัฒนาธรรมาภิบาลหัวหน้าผู้อำนวยการ กองซากปรักหักพัง ความรู้ และความเข้าใจใน การบริหารงานในหน้าที่ที่ปรับตัวอยู่ตามภาริย์ชั้น	ผู้อำนวยการกองที่รับผิดชอบ ได้รับการฝึกอบรม ๓ ครั้ง/ปี	๓	๓	๓	/
๕	หลักสูตรร่างกายบุคลากรผู้อำนวยการกอง สั่งตัดกรสังคมหรือหัวหน้าสูตรร่องที่ร่วมขึ้น	เพื่อพัฒนาธรรมาภิบาลหัวหน้าผู้อำนวยการ กองสั่งตัดกรสังคม ให้มีความรู้ และความเข้าใจใน การบริหารงานในหน้าที่ที่ปรับตัวอยู่ตามภาริย์ชั้น	ผู้อำนวยการกองที่รับผิดชอบ ได้รับการฝึกอบรม ๓ ครั้ง/ปี	๓	๓	๓	/

ເນັດບາລຸກຄ່າບໍລິສັດ ອໍາເກໂກບ້ານແບກ ຈົ່ງກວດຫຍຸງໄປ  
ເມື່ອບັນດາກົດລົງທະບຽນ ສຳເນົາໃຫຍ່ໄດ້ແລ້ວ ດີເລີ້ມຕົກຕາມ  
ຢູ່ກາງພັນຍາ ແລ້ວມີກົດລົງທະບຽນໃຫຍ່ໄດ້ ເຊິ່ງມີກົດລົງທະບຽນ  
ຢູ່ກາງພັນຍາ ແລ້ວມີກົດລົງທະບຽນໃຫຍ່ໄດ້

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ	เป้าประสงค์ตามที่พัฒนา						ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา
		ปี	ปี	ปี	ปี	ประจำปี	ดำเนินการเรื่อง	
๑	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ผู้อ่อน化การยังการศึกษาฯ "ครูบารีฝึกอบรม ๓ ครั้ง/ปี"	๗๕๖๙ (คน)	๗๕๖๘ (คน)	๗๕๖๗ (คน)	๗๕๖๖ (คน)	ส่งฝึกอบรมรับ หน่วยงานอื่น
๒	หลักสูตรที่ยังไม่ถูกนำมาใช้การของ การศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของผู้อำนวยการ กองการศึกษา ให้สูงทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผู้อ่อน化การยังการศึกษาฯ "ครูบารีฝึกอบรม ๓ ครั้ง/ปี"	๗	๗	๗	๗	/
๓	หลักสูตรที่ยกไปใช้การของ สถาบันและห้องเรียนที่มี หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของผู้อำนวยการ กองสารการผลสุขฯ ให้มีทักษะ ความรู้ และความร่วม เข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมาก ยิ่งขึ้น	ผู้อ่อน化การยังการศึกษาฯ "ครูบารีฝึกอบรม ๓ ครั้ง/ปี"	๗	๗	๗	๗	/
๔	หลักสูตรที่ยกไปใช้การของ สถาบันและห้องเรียนที่มี หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานซึ่งรองรับภาระหน้าที่ในสถาบัน สามารถปฏิบัติงานได้ดีมากยิ่งขึ้น	นักวิเคราะห์ที่ไม่เคยและไม่ ได้รับการฝึกอบรม ๓ ครั้ง/ปี	๗	๗	๗	๗	/
๕	หลักสูตรนักวิเคราะห์ที่ไม่เคยและ ไม่รับการฝึกอบรมที่ได้รับข้อมูล	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานซึ่งรองรับภาระหน้าที่ในสถาบัน ให้สามารถปฏิบัตงานได้ดีมากยิ่งขึ้น	นักวิเคราะห์ที่ไม่เคยและไม่ ได้รับการฝึกอบรม ๓ ครั้ง/ปี	๗	๗	๗	๗	/

ແພນ້າມສະຫະພາບ  
ແພນ້າມກົມຄອງພັນການທະບາຍ (ປັບປຸງມາຍພ.ສ. ໂຮງວ່າ - ໄກສົງ)

ເຫດນຳກາລຕຳບປ່ອຄຸນຄຳ ອຳເນດອບນໍາແນຊັ້ນ ຈັງຫວັດຊັ້ນ

ບ. ແນວທາງການພື້ນາມຈາກທະບາຍ ຫຼັງຈັງ ແລະພັນການຈຳຈັງ

ຫຼ.	ໂຄຮກາຣ/ທັກສູຖາກກາຣພັນນາ	ວັດທີປະສົງກ	ກາຣດຳເນີນກາຣ	ປັບປະມາດທີ່ພື້ນນາ			ສັກຍະນະກາຣີຝຶກອບຮມ/ພິພານາ
				ປີ	ປີ	ປີ	
១០	ທັກສູຖາຣນັກທີ່ພາຍາກບຸນດຸກທີ່ອ ທັກສູຖາຣອິນທີ່ເມຍວ້ອງ	ເພື່ອພື້ນນາທີ່ກະຍະຄວາມຮູ້ແລະຄວາມໜີໃຈໃນກາຣ ປົກປົງນາອນນັກທີ່ພາຍາກບຸນດຸກທີ່ໃຫ້ສາມາຮັກ ປົກປົງນາໄດ້ຕົມກົມຢືນຢັນ	ນຳກັວຢັນກາຣີຝຶກອບຮມ "ດີຮັບກາຣ ສື່ກອບຮມ ດຽວງ/ປີ"	៣	៣	៣	/
១១	ທັກສູຖາຣນັກທີ່ພາຍາກເຈີ້ຍແລະບັນຍຸ ທັກສູຖາຣອິນທີ່ເມຍວ້ອງ	ເພື່ອພື້ນນາທີ່ກະຍະຄວາມຮູ້ແລະຄວາມໜີໃຈໃນກາຣ ປົກປົງນາອນນັກວິຫຼາກເຈີ້ຍແລະບັນຍຸທີ່ໃຫ້ ສາມາຮັກນົບຕົວນຳໄດ້ຕົມກົມຢືນຢັນ	ນຳກັວຢັນກາຣີຝຶກອບຮມ "ດີຮັບກາຣ ກາຣີຝຶກອບຮມ ຕົ້ນ/ປີ"	៣	៣	៣	/
១២	ທັກສູຖາຣນັກວິຫຼາກສຶກສາທີ່ອ ທັກສູຖາຣອິນທີ່ເມຍວ້ອງ	ເທົ່ອພື້ນນາທີ່ກະຍະຄວາມຮູ້ແລະຄວາມໜີໃຈໃນກາຣ ປົກປົງນາອນນັກວິຫຼາກສຶກສາທີ່ໃຫ້ສາມາຮັກ ປົກປົງນາໄດ້ຕົມກົມຢືນຢັນ	ນຳກັວຢັນກາຣີຝຶກອບຮມ "ດີຮັບກາຣ ສື່ກອບຮມ ດຽວງ/ປີ"	៣	៣	៣	/
១៣	ທັກສູຖາຣນັກວິຫຼາກສຶກສາທີ່ອ ທັກສູຖາຣອິນທີ່ເມຍວ້ອງ	ເທົ່ອພື້ນນາທີ່ກະຍະຄວາມຮູ້ແລະຄວາມໜີໃຈໃນກາຣ ປົກປົງນາອນນັກວິຫຼາກສຶກສາທີ່ໃຫ້ສາມາຮັກ ປົກປົງນາໄດ້ຕົມກົມຢືນຢັນ	ນຳກັວຢັນໄຍຍະທີ່ດີຮັບກາຣ ສື່ກອບຮມ ດຽວງ/ປີ"	៣	៣	៣	/
១៤	ທັກສູຖາຣນັກວິຫຼາກພັນດູທີ່ອ ທັກສູຖາຣອິນທີ່ເມຍວ້ອງ	ເພື່ອພື້ນນາທີ່ກະຍະຄວາມຮູ້ແລະຄວາມໜີໃຈໃນກາຣ ປົກປົງນາອນນັກວິຫຼາກພັນດູທີ່ໃຫ້ສາມາຮັກ ປົກປົງນາໄດ້ຕົມກົມຢືນຢັນ	ນຳກັວຢັນໄຍຍະທີ່ດີຮັບກາຣ ສື່ກອບຮມ ດຽວງ/ປີ"	៣	៣	៣	/

**ເຫດຜະພາບຄໍາປົກສອກ (ປິບປະມາຍພ.ສ. ໂຮງ - ໄກສູນ)**  
**ເຫດຜະພາບຄໍາປົກສອກທີ່ຈະໄດ້ຮັບຮັບໃຫຍ່**  
**ແຂວງຈາກພັນລັງພັນງານທີ່ມີຄວາມສຳເນົາ**  
**ສູງຈຳຈັງ ແລະ ນັກງານຝຶກ**

ທີ່	ໂຄຮກການ/ຫັດຜົນການພັນງານ	ວັດທີປະສົງ	ການດຳເນີນການ	ປົງປະປະມານທີ່ພື້ນໜາ			ສັກເຊີຍຜົນການທີ່ກອບຮັມພໍ່ພື້ນໜາ	
				ປີ	ໄທຕົວຊີ	ປີ	ເຫດຜົນ	ປີ
๑.๔	ຫັດຜົນການພັນງານພົມການພຸງມາຍ ທີ່ອັນດີທີ່ຈະກົດສູງຂອງກົດຫຼືຍື້ອັງ	ເພື່ອພື້ນໜາທີ່ກະຕົວມານີ້ແລະຄວາມເຫັນໃຈໃນການ ປົງປົກຕາມມາດຫຼັງການທີ່ກົດກົງໝາຍທ້ອງຄົນໃນໆ ສາມາດປົງປົກຕາມໄຟດ້ຈາກຍື້ອັງ	ການດຳເນີນການ ການຮັມການພົມການພຸງມາຍຫຼືຍື້ອັງ	/	/	/	/	/
๑.๕	ຫັດຜົນການພັນງານພົມການພຸງມາຍ ທີ່ອັນດີທີ່ຈະກົດສູງຂອງກົດຫຼືຍື້ອັງ	ເພື່ອພື້ນໜາທີ່ກະຕົວມານີ້ແລະຄວາມເຫັນໃຈໃນການ ປົງປົກຕາມມາດຫຼັງການທີ່ກົດກົງໝາຍທ້ອງຄົນໃນໆ ມະລິພັນ ເພື່ອການພື້ນໜາທ້ອງຄົນໃນໆຫຼັກສາມາດ ປົງປົກຕາມໄຟດ້ຈາກຍື້ອັງ	ການປົງປົກຕາມກົດກົງໝາຍທ້ອງຄົນໃນໆ ມະລິພັນ ເພື່ອການພື້ນໜາທ້ອງຄົນໃນໆຫຼັກສາມາດ ປົງປົກຕາມໄຟດ້ຈາກຍື້ອັງ	๓	๓	๓	๓	๓
๑.๖	ຫັດຜົນການປົກສອກພົມການພຸງມາຍ ທີ່ອັນດີທີ່ຈະກົດສູງຂອງກົດຫຼືຍື້ອັງ	ເພື່ອພື້ນໜາທີ່ກະຕົວມານີ້ແລະຄວາມເຫັນໃຈໃນການ ປົງປົກຕາມມາດຫຼັງການທີ່ກົດກົງໝາຍທ້ອງຄົນໃນໆ ມະລິພັນ ເພື່ອການພື້ນໜາທ້ອງຄົນໃນໆຫຼັກສາມາດ ປົງປົກຕາມໄຟດ້ຈາກຍື້ອັງ	ການປົງປົກຕາມກົດກົງໝາຍທ້ອງຄົນໃນໆ ມະລິພັນ ເພື່ອການພື້ນໜາທ້ອງຄົນໃນໆຫຼັກສາມາດ ປົງປົກຕາມໄຟດ້ຈາກຍື້ອັງ	/	/	/	/	/
๑.๗	ການຈັດທຳແຜນພື້ນໜານຸບຄົກຕາງເຫຼືອ ການທຳມານທີ່ປະສົງເຖິງພາ	ເພື່ອພື້ນໜາທີ່ກະຕົວມານີ້ແລະຄວາມເຫັນໃຈໃນການ ສາມາດຮັມມືບັດຕານີ້ຕ້ອຍມານີ້ປະສົງເຖິງພາມາກ ຢືນຫຼືນ	ພົມການພະຫັກ ສູງຈຳປະຈຳ ພົມການຈຳຈັງ	๓	๓	๓	๓	๓
๑.๘	ຫັດຜົນການພັນງານຮະບັບ ພ.ໃໝ່ ປະສົງເຖິງພາທີ່ຈະກົດສູງຂອງກົດຫຼືຍື້ອັງ ເກີຍຫຼືອງ	ເພື່ອພື້ນໜາທີ່ກະຕົວມານີ້ແລະຄວາມເຫັນໃຈໃນການ ປົງປົກຕາມມາດຫຼັງການທີ່ກົດກົງໝາຍທ້ອງຄົນໃນໆ ຕໍ່ານທຳມ່ນ ໃຫ້ສາມາດຮັມມືບັດຕານີ້ຕໍ່ຕົມກຍື້ອັງ	ພົມການພະຫັກ ສູງຈຳປະຈຳ ພົມການຈຳຈັງ	๓	๓	๓	๓	๓

**แบบพัฒนาบุคลากร (ปัจจุบัน) พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)**

**๔. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล สู่จังหวัดขั้นภูมิ**

**๕. คาดการณ์ผลลัพธ์สำหรับผู้พัฒนา**

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปัจจุบනภาพทั่วไป			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา
				ปี	ปี	ปี	
๑๙	หลักสูตรปัฒนาศักยภาพครบทั้งระบบ พนักงานทั่วองค์กรในทุกระดับสู่ครรช อีสานที่ยั่งยืน	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และศักยภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคคลากรที่รักษาพื้นที่งาน ซึ่งถูกกำหนดให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามที่ต้องการ	ปัจจุบันที่ศักยภาพครบทั่วไป ผู้ฝึกอบรมที่ห้องเรียนไม่ได้รับการ ฝึกอบรม ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/
๒๐	หลักสูตรครรช/ครรษตและเด็กหรือ หลักสูตรอื่นที่เยาวชน	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และศักยภาพในการ ปฏิบัติงานของครรช/ครรษตและเด็กที่รักษาพื้นที่ ปฏิบัติงานได้ตามที่ต้องการ	ครรษตและเด็ก ได้รับการ ฝึกอบรม ครั้ง/ปี	๑๙	๑๙	๑๙	/
๒๑	หลักสูตรพัฒนาชุมชนที่ดีและเด็กหรือ เด็กที่เยาวชน	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และศักยภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงานชุมชนที่ดีและเด็ก สามารถปฏิบัติงานได้ตามที่ต้องการ	พนักงานชุมชนที่ดีและเด็ก ได้รับ การฝึกอบรม ครั้ง/ปี	๑๐	๑๐	๑๐	/
๒๒	หลักสูตรพัฒนาชุมชนที่ดีและเด็กหรือ เด็กที่เยาวชน	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และศักยภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงานชุมชนที่ดีและเด็ก สามารถปฏิบัติงานได้ตามที่ต้องการ	พนักงานชุมชนที่ดีและเด็ก ได้รับ การฝึกอบรม ครั้ง/ปี	๑๐	๑๐	๑๐	/
๒๓	หลักสูตรการสร้างเสริมเต้านมยุนธรรม จริยธรรมที่ดีและเด็กหรือเด็กที่ เยาวชน	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และศักยภาพในการ ปฏิบัติงานของครรษตและเด็กที่รักษาพื้นที่ ให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามที่ต้องการ	การสร้างเสริมเต้านมยุนธรรม จริยธรรม ได้รับการฝึกอบรม ครั้ง/ปี	๒๘	๒๘	๒๘	/

## บทที่ ๖

### งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

เทศบาลตำบลลุ่มลำชี อำเภอบ้านเบี้ว่าจังหวัดชัยภูมิ

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา เทศบาลตำบลลุ่มลำชี อำเภอจตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ได้จัดสรรงบประมาณซึ่งปรากฏในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยคำนึงความประทัยง คุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

โดยในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ ของเทศบาลตำบลลุ่มลำชี ได้ตั้งงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนาของแต่ละแผนงาน ดังนี้

๑. งานบริหารทั่วไป แผนงานบริหารทั่วไป จำนวน ๓๐,๐๐๐ บาท
๒. งานบริหารงานคลัง แผนงานบริหารทั่วไป จำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท
๓. งานบริหารทั่วไป เกี่ยวกับการศึกษา แผนงานการศึกษา จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท
๔. งานบริหารทั่วไป แผนงานสาธารณสุข จำนวน ๑๕,๐๐๐ บาท
๕. งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน แผนงานเคหะและชุมชน จำนวน ๓๐,๐๐๐ บาท
๖. งานบริหารทั่วไป เกี่ยวกับ แผนงานสังคมสงเคราะห์ จำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท

## ๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากร คณะกรรมการบริหาร และสมาชิกสภากเทศบาล

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			งบประมาณ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนายกเทศมนตรีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับรองนายกเทศมนตรีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการนายกเทศมนตรีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับที่ปรึกษานายกเทศมนตรีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับประธานสภากเทศบาลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับรองประธานสภากเทศบาลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับสมาชิกสภากเทศบาลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	
๘	หลักสูตรเลขานุการสมาชิกสภากเทศบาลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	

**๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลลูกจ้าง และพนักงานจ้าง**

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			งบประมาณ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับปลัดเทศบาล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคมหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๘	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	
๙	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	
๑๐	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	
๑๑	หลักสูตรนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	
๑๒	หลักสูตรนักป้องกันบรรเทาสาธารณภัยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	
๑๓	หลักสูตรนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	
	หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	

แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)  
เทศบาลตำบลลุ่มลำชี อำเภอบ้านเข้าจังหวัดขัยภูมิ

**๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลลูกจ้าง และพนักงานจ้าง**

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๕	หลักสูตรเจ้าหน้าที่พัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	
๑๖	หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่นหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	
๑๗	หลักสูตรการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ขยาย มลพิษ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	
๑๘	หลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่นใหม่หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	
๑๙	หลักสูตรครู/ครูผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๐๐,๐๐๐	
๒๐	หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	เทศบาลญี่ปุ่นงบประมาณ
๒๑	หลักสูตรการส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	
	หลักสูตรการพัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	

## บทที่ ๗

### การติดตามและประเมินผล

#### ๑. องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลลุ่มลำชีประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลลุ่มลำชี	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลลุ่มลำชี	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๘. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ
๙. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรตำบลลุ่มลำชีกำหนดด้วยวิธีการติดตามประเมินผลตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยปีละครั้งแล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลลุ่มลำชีทราบ

#### การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมภายใน ๑๕ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนาเพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงานโดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ๑แล้วเสนอผลการติดตามต่อนายกเทศมนตรีทราบต่อไป

๓. นำผลการติดตามและประเมินผลของคณะกรรมการติดตามประเมินผลใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดหลักสูตรวิธีการพัฒนาตามความเหมาะสมและความต้องการของบุคลากรในเทศบาลต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาผลการปฏิบัติงานประจำปีรอบประเมินเพื่อประกอบในการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่อไป

๕. ผลการตรวจประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปัจจุบันส่วนท้องถิ่นประจำปีต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

#### ตัวชี้วัดและข้อเสนอระดับเป้าหมาย

๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาพนักงานเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาลคุณธรรมจริยธรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๒. ระดับความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการทำงานของเทศบาลสูงขึ้นมากกว่าร้อยละ ๖๐ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

๓. ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการที่โปร่งใสและเป็นธรรมของเทศบาลเพิ่มสูงขึ้นมากกว่าร้อยละ ๖๐ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

๔. ร้อยละของบุคลากรในเทศบาลที่เข้าใจและประยุกต์หลักคุณธรรมจริยธรรมธรรมาภิบาล

และจราจารณในการปฏิบัติราชการมากกว่าร้อยละ ๖๐ ของจำนวนประชากรที่สู่นทดสอบ

๕.ระดับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อความเป็นธรรมในการบริหารงานที่เพิ่มสูงขึ้นมากกว่าร้อย  
ละ ๖๐ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

### บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคคลการของเทศบาลตำบลลุ่มลำปีสามารถปรับเปลี่ยนแก้ไขเพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมายประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิตลอดจนแนวโน้มนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆประกอบกับการกิจกรรมตามกฎหมายและการถ่ายโอนอาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคคลการบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่าและการกิจกรรมประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมการกิจกรรมที่ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ห้องถังให้มากที่สุดบุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

ภาคผนวก

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔

วันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๔

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลลุ่มลำชี

ผู้เข้าประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายธวัชชัย จันทร์เจริญ	ประธานคณะกรรมการ	ธวัชชัย จันทร์เจริญ
๒	ว่าที่ร.ต.ชาติชาย ไครกระโภก	กรรมการ	ชาติชาย ไครกระโภก
๓	นายวีรพล กุดชัยภูมิ	กรรมการ	วีรพล กุดชัยภูมิ
๔	นางบุณณดา จรవัดี สุทธิวงศ์	กรรมการ	บุณณดา จรవัดี สุทธิวงศ์
๕	นายสมชาย ศิริ	กรรมการ	สมชาย ศิริ
๖	นางสาวนิอร ชาติชนะ	กรรมการ	นิอร ชาติชนะ
๗	นางเพลิน มะลิตา	กรรมการ	เพลิน มะลิตา
๘	นางชวัญพน姆 สติตย์ชัย	กรรมการ	ชวัญพน姆 สติตย์ชัย
๙	นางสกุลชนกส์ คงสกุล	กรรมการ	สกุลชนกส์ คงสกุล
๑๐	นางรุ่งนภา หนูฉลุ่ง	เลขานุการ	รุ่งนภา หนูฉลุ่ง

เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้วนายธวัชชัยจันทร์เจริญประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เป็นประธานที่ประชุมกล่าวเปิดประชุมโดยมีวาระการประชุมดังนี้

ระเบียบวาระที่ได้เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ปลัดเทศบาล -แจ้งเรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ตามคำสั่งเทศบาลตำบลลุ่มลำชีที่ ๑๗๗/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิเรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล

มติที่ประชุม -รับทราบ

ระเบียบวาระที่ไม่ได้เรื่องรับรองรายงานการประชุม

-ไม่มี -

ระเบียบวาระที่สามเรื่องเพื่อพิจารณา

ปลัดเทศบาล -การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบการบริหารงานบุคคลที่กำหนดหลักเกณฑ์ในการพัฒนาพนักงานเทศบาลต้องมีการพัฒนาครอบคลุมทั้ง๕ด้านได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปใน การปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริหารได้แก่รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรม

/ให้เลขานุการ..

ให้เลขานุการเป็นผู้ซึ่งจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔ -

๒๕๖๖)

เลขานุการฯ

**๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร**

ในการจัดทำแผนการพัฒนานี้นั้นต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนา

พนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดโดยให้กำหนดเป็น  
แผนพัฒนาบุคลากรมีระยะเวลา ๓ ปีตามกรอบของแผนอัตราภาระ ๓ ปีของเทศบาล

**๒. ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตราภาระ**

เพื่อนำข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตราภาระ ๓ ปี (ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔ -  
๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลลุ่มลำชีมาประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บุคลากรในสังกัด  
ได้รับการพัฒนาทุกสายงาน

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

เลขานุการฯ

**๓. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา**

ขอที่ประชุมร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนพัฒนาบุคลากร

ที่ประชุม

ร่วมกันพิจารณาวัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาแล้วสรุปว่าในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๓.๑ ให้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาลให้มีสมรรถนะด้านความคิดมุ่งมั่นที่จะเป็นคนดีมี  
จิตสำนึกในการพัฒนาเองตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและผู้อื่นรวมทั้งเพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล  
ให้มีสมรรถนะด้านงานมุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่งมีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน

๓.๒ เป้าหมายในการพัฒนาให้กำหนดเป็นเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพโดยมุ่งให้ประชาชน  
ในเขตเทศบาลตำบลลุ่มลำชีได้รับบริการที่ดีสะดวกรวดเร็วคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

เลขานุการฯ

**๔. กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาล**

เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลมีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับ  
ยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอgeoแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
นโยบายของรัฐบาลและนโยบายผู้บริหารจังหวัดที่ประชุมร่วมกันจัดทำกรอบแนวคิดการจัดทำ  
ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ที่ประชุม

ร่วมกันพิจารณาแล้วลงมติว่าให้จัดทำกรอบแนวคิดผ่านการทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์จุดอ่อนจุด  
แข็งโอกาสอุปสรรคในเรื่องคนที่จะหาให้ห้องค์กรบรรลุหรือไม่บรรลุตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้  
ประกอบการจัดทำแผนด้วย

เลขานุการฯ

**๕. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์**

เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนี้สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของบุคลากร  
และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ของเทศบาลจึงขอที่ประชุมร่วมกัน  
กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงาน  
เทศบาล

ที่ประชุม

ได้ร่วมกันพิจารณาและสรุปที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์จัดทำแผนยุทธศาสตร์โดยรอบหมายให้  
เลขานุการฯ รวบรวมข้อมูลและจัดทำรายงาน

เลขานุการฯ

รับทราบ

เลขานุการฯ	<p><b>๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเทศบาล</b> ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านต่างๆจากผู้บริหารบุคลากรรวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลลุ่มลำชีมาจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรทั้งหมด ๔ ยุทธศาสตร์ เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีและครอบคลุมการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุดทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆในงานโดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา</li><li>๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมจิตอาสาการเข้าถึงประชาชนให้แก่พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างทุกรายดับ</li><li>๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข</li><li>๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</li></ol>
เลขานุการฯ	<p><b>๗. หลักสูตรและวิธีการพัฒนา</b> ในการจัดทำหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรนี้จะเน้นการพัฒนาบุคลากรตามสายงานเป็นลำดับแรก ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขัยภูมิเรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาลลงวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๔๘ส่วนที่ ๔ การพัฒนาข้าราชการกำหนดหลักสูตร การพัฒนาสาหรับผู้บริหารสมาชิกสภาพเทศบาลพนักงานเทศบาลพนักงานครุเทศบาลและพนักงานจ้างในแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตรวิธีการพัฒนาสาหรับผู้บริหารสมาชิกสภาพเทศบาลพนักงานเทศบาลพนักงานครุและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลลุ่มลำชีจะเป็นหน่วยดำเนินการเองหรืออาจดำเนินการตามแผนการฝึกอบรมร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร</p>
มติที่ประชุม	<p>เห็นชอบ</p> <p>๔. แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลลุ่มลำชี ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>
ที่ประชุม	<p>ร่วมกันพิจารณาแผนงาน/โครงการตามข้อบัญญัติและกิจกรรมที่ดำเนินการอยู่เพื่อกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากรให้เป็นรูปธรรมสอดคล้องกับตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรแยกตามยุทธศาสตร์ได้ดังนี้</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุดทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆในงานโดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมจิตอาสาการเข้าถึงประชาชน</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขข้าราชการและพนักงานจ้างทุกรายดับ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>
ประธาน	<p>มอบหมายให้เลขานุการฯจัดทำรายละเอียดโครงการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลลุ่มลำชี ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖โดยแยกเป็น</p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. หลักสูตรการดำเนินการพัฒนาที่ดำเนินการ</li><li>๒. การจัดส่งเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่นร่วมกับการฝึกอบรมท้องถิ่นท่องเที่ยวงานองค์กรต่างๆจัดฝึกอบรม</li></ol>

เลขานุการฯ รับทราบ

#### ๙. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

เลขานุการฯ เพื่อให้ทราบถึงประมาณการค่าใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาพนักงานเทศบาลในแต่ละปีอ้างอิงจากเทศบัญญัติหมวดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของแต่ละแผนงานรวมทั้งงบประมาณที่ตั้งไว้ในโครงการฝึกอบรมโดยใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีพ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นฐานและประมาณการเพิ่มขึ้น ๕ % สาหรับปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖

มติที่ประชุม เห็นชอบ

#### ๑๐. การติดตามและประเมินผล

เลขานุการฯ เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรมีความคุ้มค่าเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลจึงขอที่ประชุมร่วมกันพิจารณาแนวทางในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล

ที่ประชุม กำหนดแนวทางในการติดตามประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อให้การฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตรคุ้มค่ากับงบประมาณที่ใช้ไป

#### ๑๑. การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของพนักงานเทศบาล

เลขานุการฯ นำผลการสำรวจข้อมูลทำเป็นบทสรุปสำหรับผู้บริหารเพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนการฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุดเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากรนอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาล

ประธานฯ ให้ฝ่ายเลขานุการดำเนินการจัดทำแผนให้เสร็จสิ้นและแจ้งเวียนทุกส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติตามแผนต่อไป

เลขานุการฯ - รับทราบ

ระเบียบวาระที่๔เรื่องอื่นๆ

-ไม่มี-

ปิดประชุมเวลา ๑๕.๓๐ น.

(ลงชื่อ) รุ่งนภา หนองลุง ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นางรุ่งนภา หนองลุง)

เลขานุการ

(ลงชื่อ) ศกุลชกัสร์ คงศกุล ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม

(นางศกุลชกัสร์ คงศกุล)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ) รวัชชัย จันทร์เจริญ ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม

(นายรวัชชัย จันทร์เจริญ)

นายกเทศมนตรีตำบลลุ่มลำชี



## คำสั่งเทศบาลตำบลลุ่มลำชี

ที่๑๗๗/๒๕๖๔

### เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๖)

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิเรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาลลงวันที่๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ในหมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบันประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ เทศบาลตำบลลุ่มลำชี จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๖) โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังปี (ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ดังนี้

๑. นายกเทศมนตรีตำบลลุ่มลำชี	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลลุ่มลำชี	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองซ่อมบำรุง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๘. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
๙. นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของพนักงานเทศบาลกำหนดวิธีการติดตามประเมินผลตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องแล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลลุ่มลำชีทราบ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(ลงชื่อ)

(นายรัชชัย จันทร์เจริญ)

นายกเทศมนตรีตำบลลุ่มลำชี



คำสั่งเทศบาลตำบลลุ่มลำชี  
ที่ ๑๘๗/ ๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการกางงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๒๖๙ ข้อ ๒๗๐ ข้อ ๒๗๑ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลลุ่มลำชี ดังนี้

๑. รองนายกเทศมนตรี	ประธานคณะกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาล	คณะกรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาล	คณะกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	คณะกรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	คณะกรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	คณะกรรมการ
๙. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	คณะกรรมการ
๑๐. นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร พนักงานเทศบาล ของเทศบาลตำบลลุ่มลำชี กำหนดวิธีการติดตามประเมินผลตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง และเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลลุ่มลำชีทราบ

สั่ง ณ วันที่ ๔ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๔

(ลงชื่อ)

(นายรวัชชัย จันทร์เจริญ)  
นายกเทศมนตรีตำบลลุ่มลำชี



ประกาศเทศบาลตำบลลุมลำชี  
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยเทศบาลตำบลลุมลำชี ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาและส่งเสริมการพัฒนาพนักงานเทศบาลภายในองค์กรให้ได้รับการส่งเสริม ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ คุณธรรมจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไข การบริหารงานบุคคลของเทศบาลลงวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๔๔ ในหมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(ลงชื่อ)

(นายรัชชัย จันทร์เจริญ)

นายกเทศมนตรีตำบลลุมลำชี

