



นโยบาย กลยุทธ์การบริหาร
และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลเมืองบ้านไผ่
อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ
สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองบ้านไผ่
โทร. ๐-๔๓๒๗-๒๖๔๒ ต่อ ๑๒

คำนำ

เทศบาลเมืองบ้านไผ่ เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง เทศบาลเมืองบ้านไผ่ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลเมืองบ้านไผ่ขึ้น

เทศบาลเมืองบ้านไผ่

สารบัญ

หน้า

เรื่อง

๑. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์กลยุทธ์ ของเทศบาลเมืองบ้านไผ่	๑
๒. การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑
๓. วิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT	๒
๔. ความต้องการ ความคาดหวังของพนักงานเทศบาลในการพัฒนาบุคลากร	๓
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๔
๖. การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๘
๗. การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล	๑๐
๘. หลักการ/เหตุผล และวัตถุประสงค์การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี	๑๐
๙. หลักสูตรการพัฒนา	๑๑
๑๐. วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล	๑๑
๑๑. งบประมาณในการพัฒนา	๑๒
๑๒. การติดตามและประเมินผล	๑๒

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางของเทศบาลเมืองบ้านไผ่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๓

การพัฒนาศูนย์กลางของเทศบาลเมืองบ้านไผ่ อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาศูนย์กลางในความรับผิดชอบ ดังนี้

วิสัยทัศน์การพัฒนาศูนย์กลาง

“ทันสมัย ร่วมใจประสานงาน บริการเป็นเลิศ เทิดคุณธรรม”

ทันสมัย (M : Modern)

: ความทันสมัยในการใช้ระบบสารสนเทศ (IT) มีทักษะ, เทคนิคการถ่ายทอดและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงตามระบบการพัฒนาข้าราชการ

ร่วมใจประสาน (U : UMTY)

: ความร่วมมือประสานเป็นหนึ่งเดียว เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลหนองควายตามประเด็นยุทธศาสตร์ ให้บรรลุได้ตามเป้าหมาย

บริการเป็นเลิศ (S : SERVICE – MIND)

: การปฏิบัติตามแนวพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว “ข้าราชการ คือผู้ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ” การให้บริการประชาชนด้วยความจริงใจ เพื่อสนองนโยบายรัฐให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๕ ม. ๓/๑ การบริหารราชการตามพระราชบัญญัติต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และยุบเลิกหน่วยงานหรือภารกิจที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลงาน ทั้งนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี...

เทิดคุณธรรม (T : TRANSPARENCY)

: พนักงานเทศบาล จะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรม

พันธกิจ

๑. สร้างระบบการพัฒนากำลังคนการจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
๒. ส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการ ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงานและเครือข่าย โดยเน้นการมีสัมพันธภาพที่ดี
๓. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรในทุกส่วนราชการ อย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง
๔. เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่างๆ
๕. ดำเนินการและพัฒนากิจกรรม โดยให้ความรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติในกระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นตนเอง และให้เกิดแก่บุคลากรในสังกัดทุกส่วนราชการ

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

๑. บุคลากรของเทศบาลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (Knowledge Worker) สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ
๒. ระบบการพัฒนากำลังคนของเทศบาล มีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจการพัฒนาของเทศบาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. บุคลากรมีความรู้ด้านวิชาการในสาขาวิชาชีพของตนเองและมีความรู้ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ
๔. กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากร มีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. ผู้บริหารมีความสนใจและเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรโดยการให้ได้รับการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร
๒. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๓. กรมส่งเสริมให้มีความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดแนวนโยบายให้พนักงานเทศบาลในตำแหน่งและประเภทต่าง ๆ ได้รับการฝึกอบรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และหลักสูตรที่จำเป็นในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๔. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากเทศบาลเป็นเทศบาลขนาดกลาง มีความสามารถที่จะปรับระดับตำแหน่งรองรับความก้าวหน้าในสายงานของพนักงานเทศบาลในระดับผู้ปฏิบัติงาน พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. สำนักงานมีความคับแคบ ไม่เพียงพอในการให้บริการประชาชนและต่อจำนวนพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน
๒. จำนวนพนักงานเทศบาลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร
๓. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความเข้าใจและความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ

โอกาส (Opportunities : O)

๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
๒. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
๓. พนักงานเทศบาลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
๔. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน
๕. มีการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน เช่น ฝึกอบรม การอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงวิชาการ กับหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน

อุปสรรค (Threat : T)

๑. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. พนักงานเทศบาลบางคนยังขาดการพัฒนาตนเอง ไม่เรียนรู้งาน ไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน
๓. พนักงานเทศบาลขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัยและการรักษาวินัย
๔. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
๕. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน

ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

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

ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานเทศบาลในการพัฒนาบุคลากร

๑. พนักงานเทศบาลมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. มีความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิต
๓. พัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร
๔. ช่วยสืบทอดวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์สู่พนักงานทุกคน ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมของพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบทางสังคม และได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

ความต้องการความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

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

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลเมืองบ้านไผ่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน
แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร

๑.๑ แผนงานด้านพัฒนาความรู้ในองค์กร

๑.๒ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร

๑.๓ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรมศึกษาดูงานหน่วยงานต่าง ๆ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)

๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน

๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็น

ยุทธศาสตร์จังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
๑.๑ แผนงานด้านพัฒนาความรู้ในองค์กร -การดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคนเทศบาลเมืองบ้านไผ่ การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง -การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง	-จำนวนครั้งการประชุมของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคนเทศบาลเมืองบ้านไผ่ -จำนวนครั้งของการจัดเวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการ	-จัดกิจกรรมประชุมเพื่อกำหนดแนวทางและการดำเนินงานพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลเมืองบ้านไผ่ -จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้วิชาการด้านต่างๆ เป็นประจำทุกเดือน เดือนละ ๑ ครั้ง รวม ๑๒ ครั้ง/ปี

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
๑.๒ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร -การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด -การหาความจำเป็น (Training Need) ในการพัฒนาบุคลากร -การจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านไผ่ -มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัด -การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในสังกัด -การดำเนินการทางวินัย -การสรรหา และเลือกสรรบุคลากรในสังกัด	-หน่วยงาน/ส่วนราชการในสังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่ จัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐ แล้วเสร็จ ทุกส่วนราชการ/ -หน่วยงานมีการหาความจำเป็น (Training Need) และมีเอกสารแสดงขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด -มีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบัน ครอบคลุมทุกส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัดพื้นที่ อบต.หนองควาย -มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัดทุกระดับ -มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในสังกัด -มีการดำเนินการทางวินัย -มีการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด	-ส่วนราชการ/หน่วยงานสังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด -ทุกส่วนราชการจัดให้มีการหาความจำเป็น(Training Need) เบื้องต้นในการพัฒนาบุคลากรและใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด -ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที -ทุกส่วนราชการจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที และให้ข้อคิดเห็นประกอบการแต่งตั้ง -การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ทุกระดับในสังกัดถูกต้องตามหลักเกณฑ์และให้ข้อคิดเห็นประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน -นายกเทศมนตรีสามารถดำเนินการทางวินัยสำหรับข้าราชการท้องถิ่นและบุคลากรในสังกัด -ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
๑.๓ แผนงานพัฒนาบุคลากร โดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรม ศึกษา ดูงานหน่วยงานต่าง ๆ -การจัดทำทะเบียนข้อมูล ข้าราชการศึกษาต่อ -โครงการพัฒนาบุคลากรโดย การศึกษาต่อในประเทศ -โครงการพัฒนาบุคลากรโดย การศึกษาดูงาน/ฝึกอบรมกับ หน่วยงานภายนอก	-มีการจัดทำทะเบียนข้อมูล ข้าราชการศึกษาต่อ -มีข้าราชการ/บุคลากรในสังกัด ศึกษาต่อในประเทศตามความ ต้องการของตนเองและองค์กร -มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับ การศึกษาอบรมดูงานกับหน่วยงาน ภายนอก	-มีการจัดทำข้อมูลข้าราชการ ศึกษาต่อ เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลใน การใช้บุคลากรให้สอดคล้องกับ ความรู้ความสามารถ -พนักงานเทศบาล ในสังกัดได้ ศึกษาต่อตามความต้องการของโดย การสนับสนุนทุนของส่วนราชการ , ทุนส่วนตัว,รัฐวิสาหกิจต่างๆ -มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับ การศึกษาอบรมดูงานกับหน่วยงาน ภายนอก เพื่อศึกษาและ แลกเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากร ตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)	-มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือ การ ให้ความรู้ในลักษณะของการจัด หลักสูตรต่างๆ แก่บุคลากรใน สังกัด ตามความจำเป็นและเป็น ประโยชน์กับหน่วยงานโดยกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำ เป็นหลักสูตรกลาง	-กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจัดทำหลักสูตรกลางเพื่อให้ ความรู้แก่บุคลากรในสังกัดส่วน ราชการ/หน่วยงานต่างๆ

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากร ในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)	-มีการจัดการฝึกอบรม สัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือให้ ความรู้ในลักษณะของการจัด หลักสูตรต่างๆ โดยจัดทำเป็น หลักสูตรเฉพาะด้าน เช่น ด้าน สาธารณสุข การพัฒนาชุมชน ฯลฯ	-ส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำ หลักสูตรเฉพาะด้านเพื่อพัฒนา บุคลากรในสังกัด เป็นการเพิ่มและ พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติให้แก่ บุคลากรในสังกัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning)

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อ สนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และ การพัฒนากำลังคน	-มีการทำแผนการจัดการความรู้ เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์	-จัดให้มีคณะทำงานจัดทำระบบ การบริหารความรู้เพื่อสนับสนุน ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา
๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่าย ความร่วมมือในการพัฒนา กำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็น ยุทธศาสตร์จังหวัด -โครงการความร่วมมือทาง วิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่	-มีการทำโครงการความร่วมมือ ทางวิชาการระหว่างหน่วยงาน ต่างๆ ในสังกัดพื้นที่	-สนับสนุนให้มีการจัดทำ โครงการความร่วมมือทางวิชาการ ระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัด พื้นที่ เป็นการแสวงหาความร่วมมือ ในการพัฒนาบุคลากรระหว่าง หน่วยงานต่างๆ
-โครงการความร่วมมือทาง วิชาการระหว่างเทศบาลและ องค์กรภายนอกทั้งภาครัฐและ เอกชน	-มีการจัดทำโครงการความ ร่วมมือทางวิชาการระหว่าง หน่วยงานและองค์กรภายนอก	-จัดให้มีการจัดทำโครงการความ ร่วมมือทางวิชาการระหว่าง หน่วยงานและองค์กรภายนอก เพื่อเป็นการแสดงความร่วมมือและ สร้างเครือข่ายการพัฒนาศักยภาพ

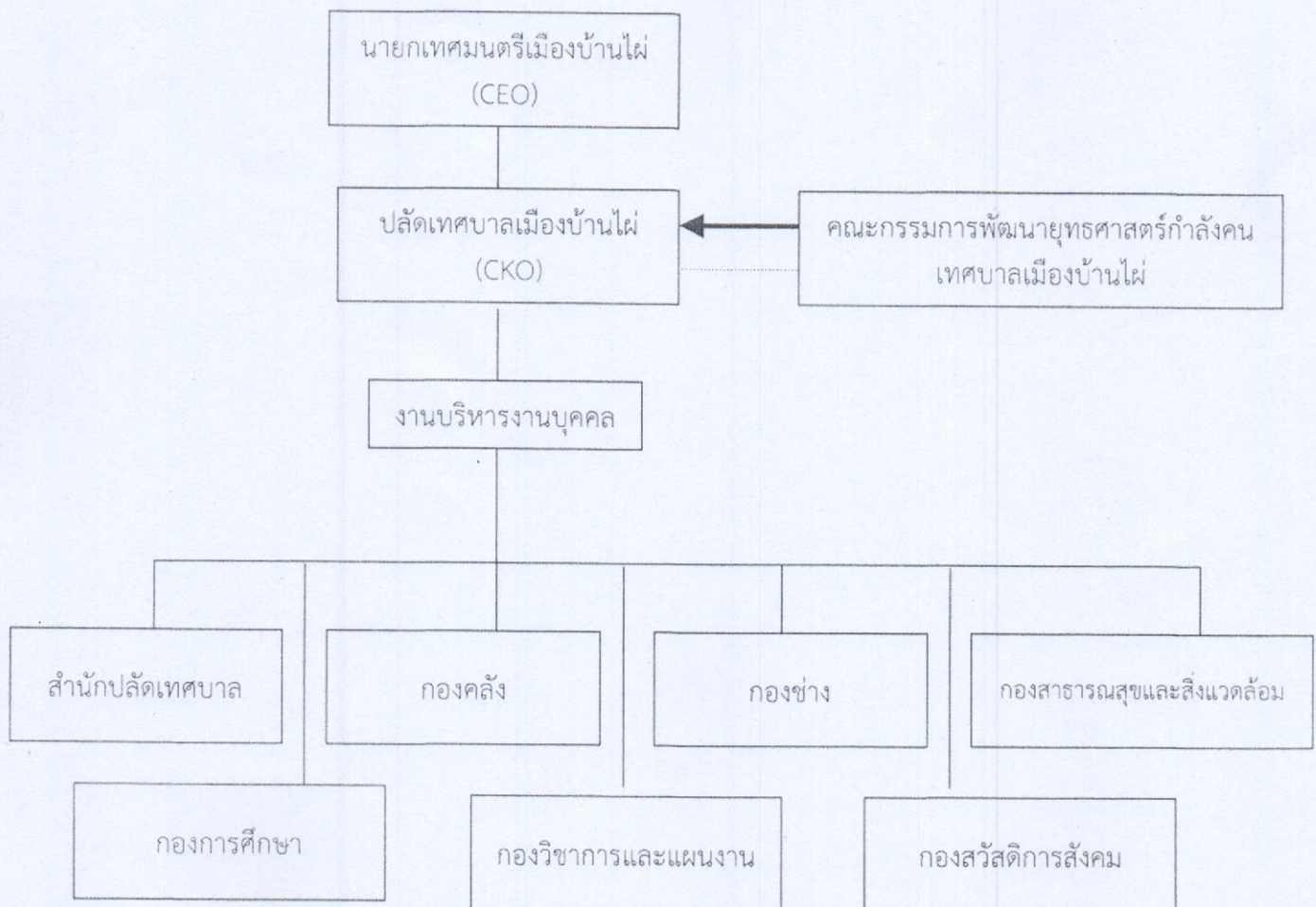
การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลเมืองบ้านไผ่ ได้กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการ และแนวทางการติดตามประเมินผล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ว่าบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่อย่างน้อยเพียงใด โดยได้กำหนดแนวทางไว้ ดังนี้

๒.๑ การบริหารจัดการ

การบริหารจัดการและติดตามผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลเมืองบ้านไผ่ จะดำเนินการดังนี้

๑) ให้มีการตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินตามยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทำหน้าที่ วิเคราะห์และวางระบบการติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนเทศบาลเมืองบ้านไผ่ โดยมีผังโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล แสดงดังรูปที่ ๒.๑



รูปที่ ๒.๑ แสดงโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล

ความหมาย

สายการบังคับบัญชาโดยตรง

.....

การประสานงาน

←

Flow ของการรายงาน

๑) ให้คณะทำงานติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน รายงานผลการ
ทำงานต่อคณะกรรมการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนเทศบาลเมืองบ้านไผ่ และผู้บริหารเป็น
ประจำปี

๒) เพื่อให้การพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองบ้านไผ่
ดำเนินการไปตามแผนดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ และบังเกิดผลในทางปฏิบัติ

๓) จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองบ้านไผ่
ที่สอดคล้องกับแผน เพื่อเกิดความชัดเจนในการดำเนินงานและประสานงาน

๔) สร้างความเข้าใจแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกส่วนราชการ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ยอมรับและนำ
แผนไปสู่การปฏิบัติ

๖.๒ การติดตามประเมินผล

เพื่อให้การติดตามประเมินผลมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการดำเนินงานดังต่อไปนี้

๑. กำหนดตัวชี้วัดเพื่อเป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จและผลกระทบของการดำเนินการตามแผน
ของเทศบาลเมืองบ้านไผ่ โดยกำหนดตัวชี้วัดเป็น ๒ ระดับ ดังนี้

- ตัวชี้วัดตามเป้าหมายระดับยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นการวัดประสิทธิผลของแต่ละยุทธศาสตร์
การพัฒนา (Output)

- ตัวชี้วัดระดับโครงการ เป็นการวัดความสำเร็จและผลกระทบของโครงการ

แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๑. หลักการเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังในองค์กรจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลเมืองบ้านไผ่ อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้น เทศบาลเมืองบ้านไผ่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อให้การบริหารงานบุคคล ด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ โดยอาศัยอำนาจตามระเบียบกฎหมายที่มีความจำเป็น ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรา ตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมี ตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน ที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดย ให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลาง พนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่ง พนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) พิจารณา ให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดเทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และ ภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้คน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลเมืองบ้านไผ่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้ผู้บรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลได้รับการ พัฒนาก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติโดยให้รู้หลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของพนักงาน เทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และให้มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติ ราชการสำหรับพนักงานบรรจุใหม่รวมทั้งการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

๒.๒ เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลมีความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานของเทศบาล เช่น สถานที่ โครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ การบริหารงาน นโยบายของคณะผู้บริหาร นโยบาย ของรัฐบาลกลาง

๒.๓ เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลมีความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละ ตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความ สามารถในการปฏิบัติงานตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานธุรการ งานด้านการช่าง งานด้านสาธารณสุข งานด้านการศึกษา ฯลฯ

๒.๔ เพื่อให้พนักงานเทศบาลในระดับบริหารมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน การเป็นผู้นำที่ดี

๒.๕ เพื่อเสริมสร้างคุณสมบัติที่ดีแก่พนักงานและลูกจ้าง เช่น ช่วยเสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน การเสริมสร้างสุขภาพอนามัยให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ

๒.๖ เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาให้พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน คุณธรรมในการปฏิบัติตน การพัฒนาคุณภาพจิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๓. หลักสูตรการพัฒนา

พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลเมืองบ้านไผ่ทุกคน ทุกตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- ๓.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการของพนักงานและลูกจ้างของเทศบาล
- ๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ
- ๓.๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๓.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๓.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- ๓.๖ หลักสูตรด้านการพัฒนาคุณภาพการบริการและด้านอื่นตามความเหมาะสม

ปีละไม่ต่ำกว่า ๑ หลักสูตร

๔. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล อาจจะดำเนินการเองในส่วนของเทศบาลมีศักยภาพเพียงพอ เช่น การฝึกอบรม การสัมมนาในหน่วยงาน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้สร้างความเข้าใจเพิ่มทักษะ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยวิทยากรของเทศบาลเองหรือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันอุดมศึกษา หรือผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาต่าง ๆ จากหน่วยราชการหรือหน่วยงานเอกชนมาให้ความรู้แก่พนักงานและลูกจ้าง โดยมีการดำเนินการดังต่อไปนี้

วิธีการพัฒนา ระยะเวลา กลุ่มเป้าหมาย

๑) การปฐมนิเทศ เทศบาลจะดำเนินการปฐมนิเทศพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลทุกคน ทุกตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุใหม่ ก่อนจะมอบหมายงานในหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับหลักและระเบียบ วิธีการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ แนวทางการปฏิบัติงาน ความรู้พื้นฐานในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง

๒) การฝึกอบรม เทศบาลจะสนับสนุนให้พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่เทศบาลจัดขึ้นเอง หรือหน่วยงานอื่นจัดขึ้นตามความเหมาะสม

- กลุ่มเป้าหมาย พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล ทุกตำแหน่งมีระยะเวลาการอบรมคนละไม่น้อยกว่า ๑ วัน

- ระยะเวลา ในส่วนที่เทศบาลดำเนินการเองเทศบาลจะดำเนินการฝึกอบรมโดยวิทยากรที่เป็นพนักงานในหน่วยงาน และวิทยากรจากหน่วยงานอื่นที่ภาครัฐและเอกชนมาฝึกอบรมจะดำเนินการอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง

การส่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ไปฝึกอบรมกับส่วนราชการอื่น เทศบาลจะให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ในการจัดส่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเข้ารับการฝึกอบรมตามที่หน่วยงานข้างต้นแจ้งมาเป็นหนังสือที่เทศบาลหรือเทศบาลอาจจะประสานเองเพื่อขอให้หน่วยงานอื่น ๆ จัดฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ตามความเหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลในด้านที่จำเป็น

๓) การศึกษาต่อ หรือดูงาน เทศบาลจะให้การสนับสนุนให้พนักงานเทศบาลได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเต็มตามศักยภาพของคนแต่ละคน ในการลาศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศในหลักสูตรต่าง ๆ ตามที่พนักงานได้ยื่นความประสงค์โดยอยู่ภายใต้เงื่อนไขของระเบียบ กฎหมายของทางราชการว่าด้วยการลาศึกษาต่อและเทศบาลจะสนับสนุนให้พนักงานและลูกจ้างได้เดินทางไปศึกษาดูงานในหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีชื่อเสียงและเป็นแบบอย่างในการบริหารงานที่ประสบผลสำเร็จ

- กลุ่มเป้าหมาย พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกคนทุกตำแหน่ง
- ระยะเวลา ในทุก ๆ ปี ตามความเหมาะสม
- การศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ตามที่พนักงานเทศบาลประสงค์

จะศึกษาต่อด้วยทุนทรัพย์ของตนเอง

๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา เทศบาลจะสนับสนุนการประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนาเพื่อวางยุทธศาสตร์ในการแก้ไขปัญหาของเทศบาลทั้งในเชิงรุกและเชิงรับ รวมทั้งการติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามมติที่ประชุมเชิงปฏิบัติการในแต่ละคราว

๕) การย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่ง / การย้ายสับเปลี่ยนสายงาน / การหมุนเวียนตำแหน่ง

เทศบาลจะให้การสนับสนุนและเปิดโอกาสให้พนักงานได้ย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่ง ย้ายสับเปลี่ยนสายงานไปสู่ตำแหน่งและสายงานที่พนักงานมีความต้องการที่ได้อื่นความประสงค์ สำหรับผู้ที่มีความรู้ คุณสมบัตินั้นเฉพาะตำแหน่งตรงตามที่ระเบียบกำหนดเพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาลให้มีความรู้ในตำแหน่งอื่น ๆ เพิ่มมากขึ้นเป็นการเปิดโลกทัศน์ ทัศนคติให้กว้างขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อเทศบาลเอง อีกทั้งพนักงานจะได้ปฏิบัติงานที่มีใจรัก มีความสุขในการปฏิบัติงาน มีสุขภาพจิตที่ดี และในกรณีที่มีความขัดแย้ง ในหน่วยงานต่าง ๆ ของเทศบาล เทศบาลจะเข้าไปดูแลรับทราบปัญหาและอาจจะย้ายสับเปลี่ยนพนักงานไปตำแหน่งอื่น ๆ โดยเจ้าตัวสมัครใจ เพื่อลดความขัดแย้งและลดความเสียหายที่จะเกิดกับหน่วยงานในการปฏิบัติราชการการด้วย

๕. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา เทศบาลจะสนับสนุนให้ตั้งงบประมาณไว้ในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีในแต่ละปี ในเรื่องของการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของเทศบาล ให้เพียงพอแก่การดำเนินงานตลอดทั้งปี โดยให้ตั้งงบประมาณเพื่อการนี้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๐.๐๑ ของงบประมาณรายจ่ายทั้งหมดของเทศบาล โดยหน่วยงานหลักที่จะเป็นผู้ดำเนินการได้แก่

- ๕.๑ หน่วยงานที่จะขอตั้งงบประมาณ ได้แก่ ทุกส่วนราชการของเทศบาลเมืองบ้านไผ่
- ๕.๒ หน่วยงานทำหน้าที่ดำเนินการ ได้แก่ ทุกส่วนราชการของเทศบาลเมืองบ้านไผ่

๖. การติดตามและประเมินผล ผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ระดับกองขึ้นไปมีหน้าที่ติดตามประเมินผลการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างในสังกัดของตน ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลที่วางไว้และมีหน้าที่รายงานผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไปจนถึงนายกเทศมนตรี โดยการรายงานอย่างน้อยต้องทำปีละ ๑ ครั้ง

ภาคผนวก

ตารางแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลเมืองบ้านไผ่ อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑

หลักสูตรการพัฒนา	วิธีดำเนินการ	หน่วยงานดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ											กลุ่มเป้าหมาย
			ค.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	
๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ	๑. การปฐมนิเทศ ๒. การสอนงาน ๓. การฝึกอบรม ๔. การประชุม	เทศบาลดำเนินการ ก.ท.จ. สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง		↔		↔	↔	↔	↔	↔	↔			☒ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ☒ พนักงานจ้าง
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน	เทศบาลดำเนินการ ก.ท.จ. สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น		↔		↔	↔	↔	↔	↔	↔			☒ ตำแหน่งสายงานบริหาร ☒ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ☒ พนักงานจ้าง
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะ	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน ๔. การสอนงาน	หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เทศบาลดำเนินการ ก.ท.จ. สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง		↔		↔	↔	↔	↔	↔	↔			☒ ตำแหน่งสายงานบริหาร ☒ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ☒ พนักงานจ้าง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน	เทศบาลดำเนินการ ก.ท.จ. สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง				↔					↔			☒ ตำแหน่งสายงานบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน	เทศบาลดำเนินการ ก.ท.จ. สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง									↔			☒ ตำแหน่งสายงานบริหาร ☒ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ☒ พนักงานจ้าง

ตารางแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลเมืองบ้านไผ่ อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

หลักสูตรการพัฒนา	วิธีดำเนินการ	หน่วยงานดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ												กลุ่มเป้าหมาย
			ค.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ	๑. การปฐมนิเทศ ๒. การสอนงาน ๓. การฝึกอบรม ๔. การประชุม	เทศบาลดำเนินการ ก.ท.จ. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง		↔		↔	↔		↔		↔			☒ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ☒ พนักงานจ้าง	
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน	เทศบาลดำเนินการ ก.ท.จ. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง		↔		↔	↔		↔		↔			☒ ตำแหน่งสายงานบริหาร ☒ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ☒ พนักงานจ้าง	
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะ	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน ๔. การสอนงาน	เทศบาลดำเนินการ ก.ท.จ. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง		↔		↔	↔		↔		↔			☒ ตำแหน่งสายงานบริหาร ☒ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ☒ พนักงานจ้าง	
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน	เทศบาลดำเนินการ ก.ท.จ. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง				↔					↔			☒ ตำแหน่งสายงานบริหาร	
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน	เทศบาลดำเนินการ ก.ท.จ. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง							↔					☒ ตำแหน่งสายงานบริหาร ☒ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ☒ พนักงานจ้าง	

ตารางแผนพัฒนาสำนักงานเทศบาลเมืองบ้านไผ่ อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

หลักสูตรการพัฒนา	วิธีดำเนินการ	หน่วยงานดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ												กลุ่มเป้าหมาย
			ค.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ	๑. การปฐมนิเทศ ๒. การสอนงาน ๓. การฝึกอบรม ๔. การประชุม	เทศบาลดำเนินการ ก.ท.จ. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง		↔		↔		↔		↔		↔		↔	☒ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ☒ พนักงานจ้าง
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน	เทศบาลดำเนินการ ก.ท.จ. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง		↔		↔		↔		↔		↔		↔	☒ ตำแหน่งสายงานบริหาร ☒ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ☒ พนักงานจ้าง
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะ	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน ๔. การสอนงาน	เทศบาลดำเนินการ ก.ท.จ. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง		↔		↔		↔		↔		↔		↔	☒ ตำแหน่งสายงานบริหาร ☒ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ☒ พนักงานจ้าง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน	เทศบาลดำเนินการ ก.ท.จ. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง				↔				↔				↔	☒ ตำแหน่งสายงานบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน	เทศบาลดำเนินการ ก.ท.จ. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง												↔	☒ ตำแหน่งสายงานบริหาร ☒ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ☒ พนักงานจ้าง

