



แผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี

(พ.ศ.2564-2566)

เทศบาลตำบลแซแล

บทนำ

จากสภาพแวดล้อมของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา การบริหารองค์กรให้บรรลุ ความสำเร็จท่ามกลางสภาวะการณ์ใหม่ๆ โดยเฉพาะเทคโนโลยี องค์กรจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม ขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารกำลังคนที่หลากหลายต้องมีการปรับโครงสร้าง ทัศนคติ ค่านิยม วิธีการ ดำเนินการ รวมถึงค่าใช้จ่ายที่จะมีขึ้นในอนาคต

การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องในการพัฒนาองค์กรในระยะยาว และเป็นกระบวนการพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงานให้ได้ผลการปฏิบัติงานต่อองค์กร โดยใช้การคาดการณ์ล่วงหน้าถึงความเปลี่ยนแปลงในอนาคต เช่น ความต้องการของพนักงานเปลี่ยนไป การเปลี่ยนแปลงทางด้านกฎหมายเพิ่มขึ้น การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงของนโยบายรัฐบาล เป็นต้น ดังนั้น การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงจะทำให้เทศบาลประสบความสำเร็จ ในการบริหารงานให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนในพื้นที่

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลแซแล จึงได้เสนอแผนพัฒนา บุคลากร 3 ปี (พ.ศ. 2564-2566) ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ให้ได้รับการพัฒนาหลาย มิติ เพิ่ม ศักยภาพของพนักงานให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลแซแล และพนักงาน เทศบาล ตลอดจนพนักงานจ้างได้ทราบ ถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกันต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล

เทศบาลตำบลแซแล

สารบัญ

	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. เป้าหมายและตัวชี้วัดการพัฒนา	2
4. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน – ภายนอก ของเทศบาลตำบลแชแล	3
5. วิสัยทัศน์การพัฒนาและยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลแชแล	5
6. หลักยุทธการการพัฒนา	7
7. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	8
8. การติดตามและประเมินผล	11
9. บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร	12
10. ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	16
11. ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	17
12. ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	18
13. ภาคผนวก	

แผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี (พ.ศ.2564-2566)

หลักการและเหตุผล

1. ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานีเรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ 20พฤศจิกายน 2545หมวด 14 กิจการอื่น เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ 4 การพัฒนาพนักงานเทศบาล กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนา พนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลจะต้องกำหนดตามกรอบของ แผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ทั้งในส่วนของการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงาน เทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติและการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานอยู่แล้ว โดยกำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในทุกระดับชั้น ซึ่งอาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือ มอบหมายให้ผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ โดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล หรือเป็นกลุ่ม ทั้งนี้ต้องให้ครอบคลุมทักษะการพัฒนาทั้ง 5 ด้านได้แก่

- (1) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
- (2) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ต่างๆ งานด้านช่าง
- (3) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
- (4) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงาน ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อ ความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
- (5) ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต การพัฒนางานบริการด้วย Service Mind การฝึกอบรมคุณธรรมและ จริยธรรม การส่งเสริมวินัยและจรรยาบรรณ เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมี ความสุข

2. ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2557-2560 ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ในการกำหนดยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ดังกล่าว เพื่อใช้เป็นมาตรฐานและแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ สมรรถนะ คุณธรรมและจริยธรรม สามารถ ปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งเสริมสร้างให้ข้าราชการปฏิบัติงานโดยเน้นให้ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ และประโยชน์สุขของประชาชน

- 1) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของ บุคลากรเทศบาลตำบลแซแล ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ
- 2) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรของเทศบาลตำบลแซแล
- 3) เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนามูลฐานของเทศบาลตำบลแซแล

- 1) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล พ.ศ. 2564 - 2566 ตามหลักและแนวทางธรรมาภิบาลร้อยละจำนวนพนักงานงานเทศบาลที่ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น
- 2) ระดับความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในภาพรวมของเทศบาล อย่างน้อยร้อยละ 20 ในปี 2564 เทียบกับปี 2563
- 3) ระดับความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการทำงานของเทศบาลสูงขึ้น มากกว่าร้อยละ 80 หรือไม่ น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมาปี 2564 มากกว่าร้อยละ 80 และเพิ่มขึ้น ร้อยละ 10 ในทุกๆ ปี
- 4) ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการที่โปร่งใสและเป็นธรรมของเทศบาล เพิ่มขึ้น มากกว่าร้อยละ 85 หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา
- 5) ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ที่เข้าใจและประยุกต์หลักคุณธรรมจริยธรรม ธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการมากกว่าร้อยละ ๖๐ ของจำนวนประชากรที่สุ่มทดสอบ
- 6) ระดับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อความเป็นธรรมในการบริหารงานเพิ่มสูงขึ้นมากกว่าร้อยละ 60 หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลแซแลอันประกอบด้วย พนักงานเทศบาล และ พนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลแซแล ทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา ได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน – ภายในของเทศบาลตำบลแชแล

จุดแข็ง

ลำดับ	ประเด็น
1	บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน
2	บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ
3	เทศบาลจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
4	บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ
5	บุคลากรมีสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนา
6	การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความเป็นธรรม
7	ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการมีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร
8	เทศบาลมีจำนวนอัตรากำลังบุคลากรที่เหมาะสมและตามภารกิจหน้าที่ในการดำเนินงาน
9	ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัยและสามารถใช้งานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ
10	เทศบาลจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
11	เทศบาลมีการจัดสิ่งจูงใจที่ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติราชการให้บรรลุประสิทธิผล
12	บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์ของเทศบาล เป็นอย่างดี

จุดอ่อน

ลำดับ	ประเด็น
1	บุคลากรขาดการพัฒนาด้านจริยธรรมคุณธรรมขาดจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบหน้าที่
2	การประเมินผลการปฏิบัติราชการต่อบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำหรือมีศักยภาพน้อยยังไม่จริงจัง
3	ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ได้มาตรฐาน
4	เทศบาลไม่มีระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
5	การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมทุกระดับ
6	บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ
7	ขาดการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันในการปฏิบัติราชการ
8	เทศบาลขาดการติดตามประเมินผลด้านกำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
9	บุคลากรขาดการเรียนรู้ ความคิดริเริ่ม และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ
10	ผู้บริหารทุกระดับยังได้รับการพัฒนาน้อย
11	เทศบาลให้การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรไม่มากพอ
12	ไม่มีการวางแผนกำลังคนที่เป็นระบบเพื่อทดแทนกำลังคนที่ขาดแคลน
13	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยังถูกนำมาใช้ไม่เต็มศักยภาพ
14	บุคลากรยังมีสมรรถนะในการปฏิบัติราชการต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน
15	บุคลากรยังขาดความเข้าใจการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่

โอกาส

ลำดับ	ประเด็น
1	การปฏิรูประบบราชการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหารทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร
2	ระบบการประเมินผลงานและการให้รางวัลทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ
3	ระบบการบริหารงานเชิงบูรณาการทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคล่องตัวขึ้น
4	4 การปรับระบบโครงสร้างตำแหน่งใหม่เป็นโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรและทำให้บุคลากรทำงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของตน
5	การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่นส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความโปร่งใส
6	ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นโอกาสให้บุคลากรสามารถสื่อสารและทำความเข้าใจกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
7	ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพและทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
8	นโยบายรัฐบาลส่งเสริมสนับสนุนให้พัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมากขึ้น
9	การปรับบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้บุคลากรต้องมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น
10	ประชาชนมีความต้องการบริการที่มีคุณภาพทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเร่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

ภัยคุกคาม

ลำดับ	ประเด็น
1	การเมืองเข้ามาแทรกแซงการบรรจุแต่งตั้งการเลื่อนย้ายบุคลากรทุกระดับทำให้การวางอัตรากำลัง ไม่เหมาะสมกับภารกิจ
2	ความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูงทำให้เทศบาลขาดแคลนบุคลากรในบางสาขา
3	กฎหมายหลายฉบับล้าสมัยไม่เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่
4	รัฐบาลจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรน้อยไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและสร้างสิ่งจูงใจ
5	ส่วนราชการต่างๆให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันทำให้ศักยภาพของบุคลากรไม่เท่าเทียมกันยากแก่การทำงานร่วมกัน
6	การยี่ดระเบียบการบริหารบุคคลทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด
7	ระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันระหว่างท้องถิ่นและส่วนภูมิภาคเป็นอุปสรรคต่อการโอนย้ายบุคลากร
8	การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจสังคมการเมืองที่รวดเร็วทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

วิสัยทัศน์การพัฒนาและยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลแชแล

เทศบาลตำบลแชแลได้กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาไว้ว่า "ตำบลน่าอยู่ ส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่าง
สืบสานวัฒนธรรม วิถีชีวิตพอเพียง "

จึงได้กำหนดภารกิจหลักไว้ดังนี้

1. ปรับปรุงและจัดให้มีระบบการบริการสาธารณะอย่างทั่วถึง รวดเร็ว และเป็นธรรม โดยการปรับปรุงกระบวนการจัดบริการให้แก่ประชาชนได้ทั่วถึง
2. อนุรักษ์ พัฒนาและจัดการรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติเพื่อประโยชน์แก่ท้องถิ่นให้มากที่สุด
3. ส่งเสริมการพัฒนาการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษา
4. สนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมที่เกี่ยวกับการให้ประชาชนดำรงชีวิตตามทิศทางระบอบประชาธิปไตย
5. ส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
6. ส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
7. พัฒนาส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน

การบริหารงานไว้ แบ่ง ออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1.นโยบายด้านการเมืองและการบริหารจัดการ

นโยบายด้านการเมืองและการบริหารจัดการ มุ่งเน้นและให้ความสำคัญต่อกระบวนการมีส่วนร่วม ของภาคประชาชน โดยเปิดโอกาสให้ประชาชน กลุ่มพลังมวลชน องค์การภาคเอกชนและภาคีเครือข่าย ต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการบริหารจัดการ ในทุกระดับตั้งแต่การรับฟังปัญหา ความต้องการ และระดมความคิดเห็น เพื่อวางแผนร่วมดำเนินการและร่วมตัดสินใจในโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังนี้

- 1.1 พัฒนาเทศบาลตำบลแชแล ให้มีการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพสามารถบริหารกิจการสาธารณะ ให้เกิด ประโยชน์สุขและพึงพอใจต่อประชาชนผู้รับบริการ
- 1.2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการร่วมคิด ร่วมวางแผนและร่วมตัดสินใจส่งเสริมให้ เข้าร่วมเป็นตัวแทนภาคประชาชนทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ
- 1.3 จัดให้มีการบริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใสและ ตรวจสอบได้
- 1.4 ให้การสนับสนุนการบริหารจัดการช่วงแชแลให้เป็นแหล่งแสดงและจำหน่ายสินค้าOTOP และผลิตภัณฑ์ชุมชน ตามนโยบายของรัฐบาล

2. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- 2.1 วางแผนบริหารจัดการปัญหาน้ำท่วมอย่างมีระบบ ระดมความคิดเห็นและประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน เพื่อวางแผนแก้ไข ป้องกันและเตรียมความพร้อม สร้างระบบการ เฝ้าระวังและการเตือนภัยล่วงหน้า ขุดลอกคูคลองลำเหมืองเพื่อให้ระบายน้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.2 พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานได้แก่ ถนน รางระบายน้ำ ท่อระบายน้ำ ให้มี มาตรฐานและมีความสะดวกปลอดภัยในการเดินทาง พัฒนาระบบสาธารณูปโภค ไฟฟ้า ประปา ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ ขยายเขตพื้นที่ให้บริการประปาภูมิภาคให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
- 2.3 ปรับปรุงและตกแต่งภูมิทัศน์เพื่อเกิดความสุขงามและเป็นระเบียบเรียบร้อยจัดระเบียบป้าย ร้านค้าย่านชุมชนปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณหน้าสถานที่ราชการ หน่วยงานเอกชน บ้านเรือน ประชาชน เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาบ้านเมืองน่าอยู่ ชุมชนน่ามอง

2.4 ดูแลจัดการระบบเหมืองฝาย เพื่อให้เกษตรกรมีน้ำสำหรับทำการเกษตรตลอดฤดูกาล ส่งเสริม การสร้าง ผลผลิตทางการเกษตรให้ได้มาตรฐาน

3. นโยบายด้านการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

3.1 เสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน ส่งเสริมความสัมพันธ์ของสมาชิกใน ครอบครัว สนับสนุน การรวมกลุ่มภาคประชาชนต่างๆ ให้มีความเข้มแข็งและเชื่อมโยงเป็น เครือข่าย

3.2 เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) สนับสนุนให้มีการ ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถ เพื่อให้ชุมชนมีส่วนร่วมดูแล รักษาความปลอดภัยชีวิตและทรัพย์สินเฝ้าระวัง ไม่ให้เกิดปัญหาสังคม อาชญากรรมและยาเสพติด

3.3 จัดให้มีไฟฟ้าแสงสว่าง บ้ายสาธารณะ บ้ายเตียน ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่เพื่อป้องกันการเกิด อุบัติเหตุและเหตุ อาชญากรรม และติดตั้งกล้องวงจรปิดให้ครอบคลุมในพื้นที่ให้มากขึ้น

3.4 จัดให้มีโรงพยาบาลฉุกเฉินให้บริการรับส่งผู้ป่วยและผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง

3.5 พัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุ ผู้ยากไร้ ผู้พิการให้ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง และเป็น ธรรม จัดให้มีสวัสดิการและดูแลอย่างต่อเนื่องเพื่อสามารถพึ่งพาตนเองได้

3.6 จัดให้มีศูนย์กีฬาสำหรับประชาชน สถานที่ออกกำลังกาย สถานที่พักผ่อนหย่อนใจและ สถานที่ ทำกิจกรรม ร่วมของครอบครัวที่เหมาะสมสำหรับทุกเพศทุกวัย

4. นโยบายด้านการศึกษา ศาสนา ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

4.1 สนับสนุนและส่งเสริมการจัดการศึกษาทั้งในระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ส่งเสริมให้ ประชาชนได้รับ ข่าวสารอย่างทั่วถึง สามารถติดตามตรวจสอบการทำงานของเทศบาลได้ รวมถึงเพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสาร การรับ เรื่องราวร้องทุกข์ คำร้องต่างๆของประชาชน

4.2 พัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลแซแล ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านยางหล่อ และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนเงิน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเหล่าใหญ่ ให้มีการจัดการเรียนการสอนที่มี คุณภาพ โดย บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นให้เด็กเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ เพื่อเตรียมความพร้อม ทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาในการเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น

4.3 ส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเข้าสู่สังคมสมัยใหม่และประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียน (Asean Economic Community : AEC) โดยการสนับสนุนให้มีการสอน ภาษาต่างประเทศและการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และเหมาะสมกับการเรียนรู้ในแต่ละช่วงวัย

4.4 ทำนุบำรุงวัดอารามและมัสยิด ส่งเสริมและอนุรักษ์กิจกรรมทางศาสนาเพื่อให้ศาสนสถาน แต่ละแห่งเป็น ศูนย์รวมใจของชุมชน เป็นแหล่งสืบทอดเอกลักษณ์วัฒนธรรมประเพณี

4.5 ส่งเสริมและปลูกจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น สืบทอดรักษาภูมิปัญญา ท้องถิ่น ใช้ เทคโนโลยีที่เหมาะสมให้เกิดการนำไปใช้ในการผลิตและรักษาวิถีชีวิตความ เป็นอยู่ของชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. นโยบายด้านเศรษฐกิจ พัฒนาอาชีพและส่งเสริมการท่องเที่ยว

5.1 พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่เหมาะสม บริหารจัดการร่วมกันของผู้ค้าในแต่ละโซน ใช้พื้นที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์และสร้างสรรค์

5.2 ส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพและพัฒนาต่อยอดการรวมกลุ่มอาชีพให้มีความต่อเนื่อง จัดหา ตลาดรองรับสินค้าและบริการ ส่งเสริมการฝึกอาชีพที่สามารถสร้างรายได้ได้อย่างยั่งยืน

5.3 จัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน เพื่อให้เป็นอาคารสถานที่ที่กลุ่มอาชีพและประชาชนทั่วไป สามารถใช้เป็นสถานที่ในการฝึกอบรมอาชีพอย่างต่อเนื่อง

5.4 ส่งเสริมการนำแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการดำเนินชีวิต สนับสนุนการ ดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์หรือกองทุนต่างๆ ให้มีความมั่นคงแข็งแรง

5.5 ประสานงานและเชื่อมโยงเครือข่ายในการส่งเสริมการท่องเที่ยว ทั้งจากภาครัฐ เอกชนและ กลุ่มภาคี เครือข่ายต่างๆ เชื่อมโยงการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในพื้นที่ โดยมี ศูนย์จำหน่ายและกระจายสินค้า OTOP ตำบลแซแลเป็นศูนย์กลาง

6. นโยบายด้านการพัฒนาสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

6.1 พัฒนาการให้บริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน เสริมสร้างสุขภาพและสุขภาวะที่ดี มุ่งเน้นการ เสริมสร้างสุขภาพของประชาชนโดยใช้การจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ซึ่งมีอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เป็นแกนหลักสำคัญในขับเคลื่อน

6.2 สนับสนุนและเพิ่มศักยภาพการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน สนับสนุน การดำเนินงานร่วมกับสำนักงานกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.)

6.3 พัฒนาระบบการรักษาความสะอาดและการจัดเก็บขยะมูลฝอย โดยปรับปรุงวิธีการบริหาร จัดการให้มีประสิทธิภาพ ผนวกการคัดแยกขยะ สร้างมูลค่าของขยะมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ปรับปรุงสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมในชุมชน มีความพยายามที่จะนาระบบการบำบัดน้ำเสียและ ของเสียมาใช้ให้เกิดเป็นผลสำเร็จ

6.4 เพิ่มพื้นที่สีเขียวให้กับชุมชน ปลูกจิตสำนึกในการอนุรักษ์รักษาทรัพยากรธรรมชาติ สร้างและ ปรับพื้นที่สาธารณะให้เป็นพื้นที่สีเขียวที่เหมาะสมสำหรับออกกำลังกายและทำกิจกรรม ร่วมกัน

6.5 พัฒนาระบบการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยให้ ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมใช้มาตรการแรงจูงใจและมาตรการการบังคับทางกฎหมาย กำหนด เทศบัญญัติและกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อควบคุมกิจกรรมหรือการดำเนินกิจการที่อาจส่งผล ต่อคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งส่งเสริมจัดตั้งเครือข่ายในการบริหารจัดการ

หลักสูตรการพัฒนา

เทศบาลตำบลแซแล ได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- 1) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- 2) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
- 3) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- 4) หลักสูตรด้านการบริหาร
- 5) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนา

1) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

2) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่า ผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควร จะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็น ประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความ จำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูล เหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่อง ที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การ คัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการ พัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือ วิธีการพัฒนาได้จึงจะ ปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

3) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้าน ความรู้และทักษะเฉพาะ ของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้าน คุณธรรม จริยธรรม

สำหรับวิธีการในการพัฒนาบุคลากรนั้น มีทั้งวิธีการที่เทศบาลตำบลแซแลจะ ดำเนินการเอง เช่น การปฐมนิเทศ พนักงานใหม่ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความ รับผิดชอบ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้เทศบาลตำบลแซแล อาจจะ ดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่นและดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น การ ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/ สัมมนา/ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการหรือเทศบาล ตำบลแซแล เป็น ผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญเป็นวิทยากรบรรยาย หรือวิทยากรกระบวนการ ซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้ คือ

- 1) การปฐมนิเทศ
- 2) การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- 3) การมอบหมายงาน/การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
- 4) การฝึกอบรม
- 5) การดูงาน
- 6) การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา
- 7) การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง

การปฐมนิเทศ คือ การแนะนำข้อมูลความรู้ต่างๆ โดยรวมให้บุคลากรใหม่ที่เข้าสู่เทศบาล ได้รู้จัก กฎระเบียบ ข้อบังคับ วินัย ผู้บริหาร ตลอดจนการปฏิบัติตัวของบุคลากร และกระทำก่อนมอบหมายหน้าที่ ปฏิบัติ โดยผู้เป็นพนักงาน เทศบาลต้องได้รับการพัฒนาและต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตร ที่ ก.ท. กำหนด ดังนี้

1. หลักและระเบียบวิธีการปฏิบัติราชการ
2. บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
3. แนวทางปฏิบัติงานเพื่อเป็นพนักงานทั่วไป
4. ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับงานใน หน้าที่ความ รับผิดชอบ

การสอนงาน(Coaching) และการให้คำปรึกษา(Counseling)คือ การให้หัวหน้าและผู้บริหาร ซึ่งเป็นผู้คอยทำหน้าที่กำกับอยู่เป็นผู้ช่วยสอนให้ โดยทำให้ดูเป็นตัวอย่างหรือทำตัวอย่างที่ดีให้ปรากฏ พร้อมกับคอยตอบคำถาม และอธิบายถึงเหตุผลของวิธีการแก้ไขปัญหาและให้รู้ถึงความเป็นไปของเหตุแห่ง ปัญหาและผลของการแก้ไข ดังนั้น ในขณะที่ฝึก ผู้สอนงานหรือผู้กำกับงาน ที่จะต้องคอยดูแลผู้บริหาร ฝึกหัดเหล่านั้นให้สามารถทำงานได้ถูกวิธี หรือการจัดให้มีการประชุมเพื่อร่วมการตัดสินใจตามวิธีการที่ได้ตกลงกันไว้

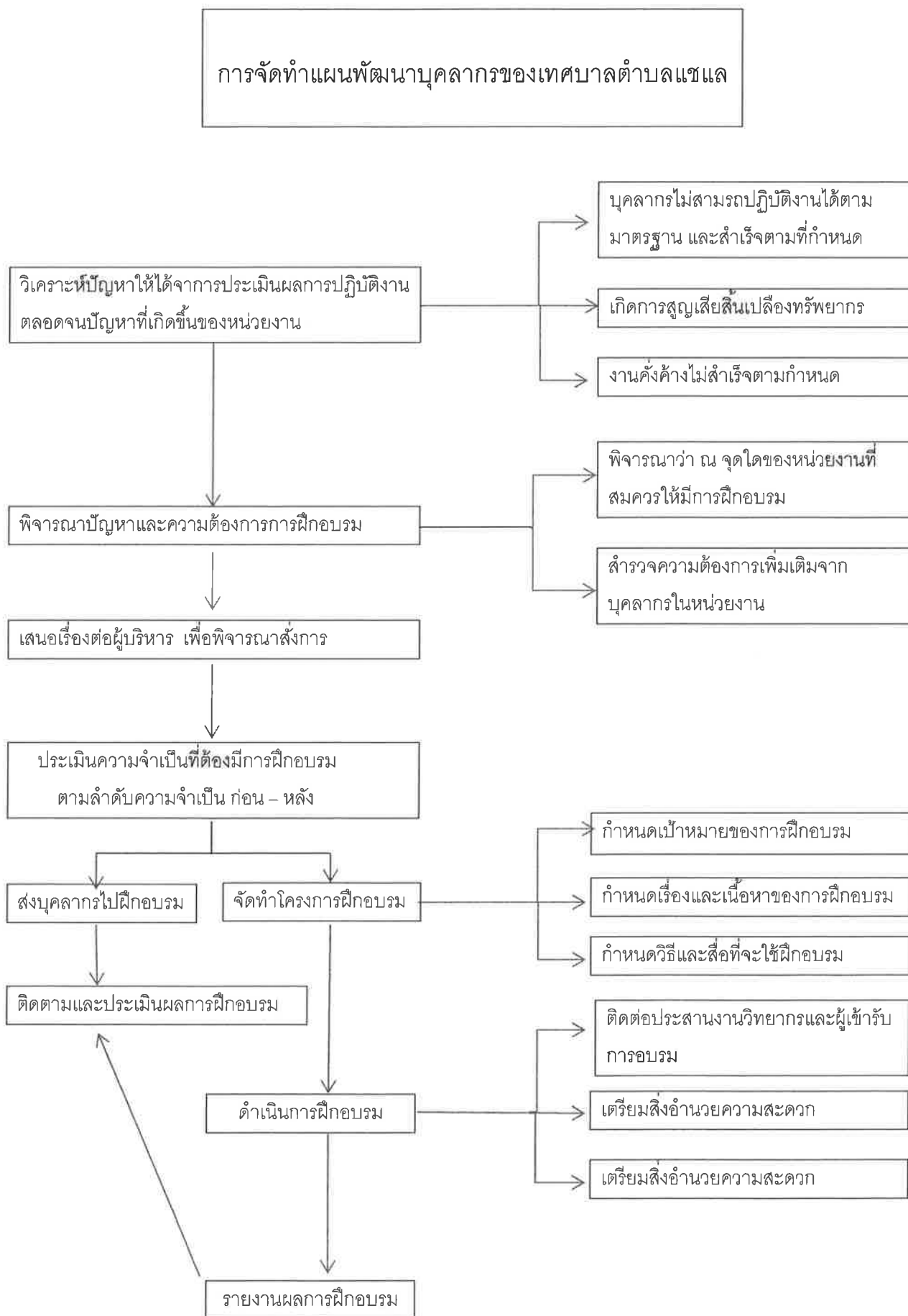
การมอบหมายงาน(Delegation)/ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Rotation)

การมอบหมายงาน คือการกระจายงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ และอำนาจการตัดสินใจภายใน ขอบเขตที่กำหนด ให้ผู้ได้บังคับบัญชาไปปฏิบัติ โดยคำนึงว่าควรเลือกคนที่เหมาะสมมารับผิดชอบงาน เพื่อความสำเร็จ เช่น การมอบหมายโครงการสำคัญ หรือโครงการที่ยังไม่เคยปฏิบัติมาก่อน การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นการสับเปลี่ยนงานเป็นการย้ายบุคลากรไปทำงานใน หน่วยงานต่างๆ ซึ่งอาจอยู่ภายในสายงานเดียวกันหรือข้ามสายงานเป็นระยะๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการ แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ และทำให้นุคลากรเกิดการพัฒนาทักษะที่หลากหลายมากขึ้น

การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยเทศบาลตำบลแซแลหรือโดยคณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดอุดรธานี สถาบันพัฒนามนุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความเหมาะสม

การดูงาน เป็นการเพิ่มพูนความรู้หรือประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์ ซึ่งได้กำหนดไว้ใน หลักสูตร หรือโครงการ ให้มีการดูงานก่อน ระหว่างหรือหลังการฝึกอบรมและหมายรวมถึงหลักสูตร หรือโครงการที่กำหนดเฉพาะการดูงาน ภายในประเทศที่ส่วนราชการจัดขึ้น การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา การประชุมในลักษณะเป็นการระดมความคิด การแลกเปลี่ยน ความรู้ ความคิดเห็น เพื่อนำข้อสรุปที่ได้ไปพัฒนาหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อาจดำเนินการ โดยเทศบาล ก.ท.จ.อุดรธานี สถาบันพัฒนามนุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง จากแหล่งความรู้ต่างๆ เช่น หนังสือ website การเข้าร่วม/ประชุมสัมมนาการเข้าร่วมเป็นสมาชิกในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับงาน/การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นใน กลุ่มพนักงานเทศบาล (Discussion Groups) เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาหรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน/การให้การสนับสนุนแก่ผู้สนใจศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น



การติดตามและประเมินผล

เทศบาลตำบลแซแล จะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนา พนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

1. การใช้แบบสอบถาม / แบบทดสอบ ก่อน – หลัง และแบบสอบถามติดตามการ ประเมินผลภายหลังจาก การได้รับการพัฒนาไปได้ระยะเวลาหนึ่ง
2. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการรายงานผลการเข้ารับการพัฒนา ภายใน 7 วัน นับแต่ วันกลับจากการอบรม / สัมมนา / ฝึกปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น
3. แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผล เพื่อทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน ทุก ระยะ 6 เดือน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา
4. นำผลการติดตามและประเมินผลของคณะกรรมการติดตามประเมินผล ใช้เป็นข้อมูล ประกอบการ กำหนดหลักสูตร วิธีการพัฒนาตามความเหมาะสม และความต้องการของบุคลากรในเทศบาล ต่อไป

ภาคผนวก

บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
1	โครงการพัฒนาองค์ความรู้แก่บุคลากร ด้านการบริหารจัดการที่ดี *** -ความรู้ พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ -การพัฒนา เกี่ยวกับงานในหน้าที่ -พัฒนาความรู้และ ทักษะเฉพาะของ งานในแต่ละตำแหน่ง - หลักสูตรด้านการบริหาร -หลักสูตรด้าน คุณสมบัติส่วนตัว	- เพื่อพัฒนาความรู้และ ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	- พนักงานเทศบาล/ พนักงานจ้างของ เทศบาล	ตามที่กำหนด โครงการของ ปีงบประมาณ นั้นๆ	ปี 2564 - 2566	-ได้รับความรู้และนำมา ประยุกต์ใช้ในการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล
2	โครงการพัฒนาด้านคุณธรรมและ จริยธรรมฯ	- เพื่อพัฒนาและ เสริมสร้างคุณธรรมและ จริยธรรมในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	- บุคลากรในสังกัด ทุกคน	ตามที่กำหนด โครงการของ ปีงบประมาณ นั้นๆ	ปี 2564 - 2566	-บุคลากรมีคุณธรรมและ จริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน เพื่อบริการ ประชาชนและ ดำเนิน ชีวิตได้อย่างปกติสุข	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล
3	โครงการสัมมนาฝึกอบรม พนักงาน เทศบาล และพนักงาน จ้าง (จัดโดย หน่วยงานภายนอก)	- เพื่อพัฒนาความรู้และ การปฏิบัติงานในหน้าที่	- พนักงานลูกจ้าง ในระดับปฏิบัติการ ทุกคน	เป็นไปตาม รายการของ แต่ละ หลักสูตร	ปี 2564 - 2566	-มีความรู้และปฏิบัติงาน ในหน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	ทุกส่วนราชการ และ หน่วยงาน ภายนอกที่ ดำเนินการ
4	โครงการอบรมหลักสูตรนักบริหารงาน ระดับ ต้น , กลาง , สูง	- เพื่อพัฒนาความรู้และ การปฏิบัติงานในหน้าที่	นักบริหารงานทุก ระดับ	ตามที่กำหนด โครงการของ ปีงบประมาณ นั้นๆ	ปี 2564 - 2566	-เข้าใจการปฏิบัติ หน้าที่, ระเบียบกฎหมาย ที่ เปลี่ยนแปลง	ทุกส่วนราชการ

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
5	โครงการส่งเสริมการเรียนรู้ทางการศึกษาให้ศึกษาต่อในระดับ ป.ตรี และ ป.โท ***	- เพื่อยกระดับความรู้ความสามารถของบุคลากรให้สูงขึ้น	- ตามจำนวนพนักงานที่ประสงค์ศึกษาต่อ	ไม่มีงบประมาณ	ปี 2564 - 2566	- ผู้เข้ารับการศึกษามีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นและเทศบาลมีบุคลากรที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดเทศบาล
6	โครงการปรับปรุงกระบวนการหลักของกอง ให้ใช้ระยะเวลาดำเนินการ ลดลง	- เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการประชาชน	- ประชาชนผู้รับบริการ	ตามที่กำหนดโครงการของปีงบประมาณ นั้นๆ	ปี 2564 - 2566	- ประชาชนผู้ใช้บริการได้รับความพึงพอใจต่อการบริการที่ได้รับเพิ่มขึ้น	งานกองที่ได้รับภารกิจพิจารณาร่วมโครงการ
7	โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในหน่วยงาน เพื่อนำความรู้จาก การปฏิบัติงาน จากการฝึกฝน และจากประสบการณ์ที่แอบแฝงอยู่ในตัวบุคคล ให้ใช้เป็นประโยชน์เพื่อการพัฒนาบุคลากรและหน่วยงาน	- เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทักษะ ประสิทธิภาพของบุคลากร	- บุคลากรในสังกัด	ตามที่กำหนดโครงการของปีงบประมาณ นั้นๆ	ปี 2564 - 2566	- พนักงานได้รับความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดเทศบาล
8	โครงการจัดประชุมประจำปีเดือน พก.ของเทศบาล	- เพื่อพัฒนาศักยภาพและการมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็น อุปสรรคปัญหาและข้อเสนอแนะต่างๆ ในการปฏิบัติงาน	- พนักงานเทศบาล	-	ปี 2564 - 2566	-	ทุกส่วนราชการที่ดำเนินการ

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
9	โครงการฝึกอบรม/ประชุมเชิง ปฏิบัติการสัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพ บุคลากรในสำนักงาน	-เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ใน การปฏิบัติงาน อย่าง น้อยคนละ 1 หลักสูตร ต่อปี	-บุคลากรในสำนัก ปลัด	เป็นไปตาม หลักสูตร	ปี 2564 - 2566	-มีความรู้และปฏิบัติงาน ในหน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น	สำนักปลัดเทศบาล
10	โครงการฝึกอบรม/ประชุมเชิง ปฏิบัติการสัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพ บุคลากรในกองคลัง	-เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ใน การปฏิบัติงาน อย่าง น้อยคนละ 1 หลักสูตร ต่อปี	-บุคลากรในกอง คลัง	เป็นไปตาม หลักสูตร	ปี 2564 - 2566	-ประชาชนผู้ใช้บริการ ได้รับความพึงพอใจต่อการ บริการที่ได้รับ เพิ่มขึ้น	กองคลัง
11	โครงการฝึกอบรม/ประชุมเชิง ปฏิบัติการสัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพ บุคลากรในกองช่าง	-เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ใน การปฏิบัติงาน อย่าง น้อยคนละ 1 หลักสูตร ต่อปี	-บุคลากรในกอง ช่าง	เป็นไปตาม หลักสูตร	ปี 2564 - 2566	-พนักงานได้รับความรู้ ความสามารถ เพิ่มขึ้น	กองช่าง
12	โครงการฝึกอบรม/ประชุมเชิง ปฏิบัติการสัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพ บุคลากรในกองการศึกษา และ โรงเรียน ศูนย์เด็กเล็กในสังกัด	-เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ใน การปฏิบัติงาน อย่าง น้อยคนละ 1 หลักสูตร ต่อปี	บุคลากรในสังกัด กองการศึกษา	เป็นไปตาม หลักสูตร	ปี 2564 - 2566	- พนักงานได้รับความรู้ ความสามารถ เพิ่มขึ้น	กองการศึกษา โรงเรียน ศูนย์เด็ก เล็ก ในสังกัด

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
13	โครงการอื่นๆ ที่สามารถกำหนด ภายหลังตามความจำเป็นและ สถานการณ์	-เพื่อยกระดับความรู้ของ บุคลากรให้สูงขึ้น	บุคลากรในสังกัด / หน่วยงานภายนอก	เป็นไปตาม หลักสูตร	ปี 2564 - 2566	-สามารถนำความรู้มาใช้ ในการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	ทุกส่วนราชการ
14	โครงการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง สำหรับพนักงานเทศบาล และพนักงาน จ้าง	-เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	บุคลากรในสังกัด	เป็นไปตาม หลักสูตร	ปี 2564 - 2566	-มีความรู้และปฏิบัติงาน ในหน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น	ทุกส่วนราชการ
15	โครงการพัฒนาทักษะ IT และ ภาษาต่างประเทศ แก่บุคลากร	-เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ในการ ปฏิบัติงานและการสื่อสาร	บุคลากรในสังกัด	เป็นไปตาม หลักสูตร	ปี 2564 - 2566	-มีความรู้และเพิ่มทักษะ ทาง IT และทางภาษา มาก ขึ้น	ทุกส่วนราชการ
16	โครงการส่งเสริมด้านจริยธรรมอย่าง เข้มข้น	-เพื่อพัฒนาบุคลากรตาม หลัก คุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาลและ จรรยาบรรณ ในการปฏิบัติ ราชการ	บุคลากรในสังกัด	เป็นไปตาม หลักสูตร	ปี 2564 - 2566	-พนักงานเทศบาลยึดหลัก คุณธรรม จริยธรรม ในการ ปฏิบัติราชการ	ทุกส่วนราชการ
17	โครงการขับเคลื่อนจรรยาบรรณ ข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ	-เพื่อให้พนักงานเทศบาล ใน สังกัดเข้าใจถึง จรรยาบรรณ และวินัย ข้าราชการ	บุคลากรในสังกัด	เป็นไปตาม หลักสูตร	ปี 2564 - 2566	- พนักงานเทศบาลยึด หลักคุณธรรม จริยธรรม ใน การปฏิบัติราชการ	ทุกส่วนราชการ
18	โครงการเปิดให้ประชาชนและ หน่วยงานอื่น เข้ามามีส่วนร่วมและ การ ติดตามสถานการณ์การทำงานของ เทศบาล	-เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิ บาล ของเทศบาล	บุคลากรในสังกัด	เป็นไปตาม หลักสูตร	ปี 2564 - 2566	- พนักงานเทศบาลยึด หลักคุณธรรม จริยธรรม ใน การปฏิบัติราชการ	ทุกส่วนราชการ

