



แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



ของ

เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์

อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครศรีธรรมราช

งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ

สำนักปลัดเทศบาล

โทร. ๐-๔๔๙๖-๑๐๐๒

โทรสาร. ๐-๔๔๙๖-๑๐๐๑



แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



ของ

เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์

อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา

งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ

สำนักปลัดเทศบาล

โทร. ๐-๔๔๙๖-๑๐๐๒

โทรสาร. ๐-๔๔๙๖-๑๐๐๑

คำนำ

เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ อำเภอสว่าง จังหวัดนครราชสีมา ได้มีการจัดทำแผนพัฒนา
พนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ เพื่อพัฒนาบุคลากรใน
สังกัดเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ ประกอบด้วย พนักงานเทศบาลสามัญ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้
เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ
บริหารงานบุคคลของเทศบาลลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๒๙๙ กำหนดให้พนักงานเทศบาลจัดทำแผน
พนักงานเทศบาลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่
ราชการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ตั้งอยู่ในพื้นที่อำเภอสว่าง จังหวัดนครราชสีมา เป็นองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นหน่วยงานให้บริการประชาชนพัฒนาสร้างสรรค์ความเจริญให้เกิดแก่ชุมชนและท้องถิ่น
ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีภารกิจสำคัญในการปฏิบัติงาน
เพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นและพัฒนาท้องถิ่น ดังนั้น การที่จะพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้นจะต้อง
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก่อน เพราะคนถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า ซึ่งถ้ามีการ
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากขึ้นเท่าใด ก็จะทำให้องค์กรเจริญขึ้นเท่านั้น ดังนั้น แนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้การ
พัฒนาองค์กรในด้านต่างๆ เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นก็คือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกับการ
พัฒนาประสิทธิภาพการทำงานไปพร้อมๆ กัน

คณะผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ จึงได้จัดทำแผนพัฒนา
พนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ขึ้น หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
หากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลที่วางไว้นี้ จะสามารถสร้างบุคลากรในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่
มีความรู้ มีทักษะ มีคุณภาพ มีคุณธรรมจริยธรรม พร้อมทั้งจะปฏิบัติหน้าที่ในการตอบสนองความต้องการของ
ประชาชนในท้องถิ่น และสนองนโยบายของทางราชการรวมทั้งแผนการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ต่อไป

(นายบำรุง อยู่เจริญ)

นายกเทศมนตรีตำบลโนนสมบูรณ์

สารบัญ

เรื่อง

๑. หลักการและเหตุผล	๑ - ๕
๒. เป้าหมายการพัฒนา	๖ - ๑๑
๓. หลักสูตรการพัฒนา	๑๒ - ๑๘
๔. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๑๙ - ๒๓
๕. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๒๔
๖. การติดตามและประเมินผล	๒๕ - ๒๘

ภาคผนวก

- คณะทำงาน	๒๙
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๓๐
- บันทึกรายงานการประชุม	๓๑
- ประกาศกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม	๓๒
- ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ เรื่อง การพัฒนาพนักงานเทศบาล	๓๓



แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล(ก.ท.จ.)จังหวัดนครราชสีมา หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๒๙๙ กำหนดให้พนักงานเทศบาลจัดทำแผนพนักงานเทศบาลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๘๘ - ๓๒๖

ข้อ ๓๐๑ แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลอย่างน้อยต้องประกอบด้วย

๑. หลักการและเหตุผล
๒. เป้าหมายการพัฒนา
๓. หลักสูตรการพัฒนา
๔. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
๕. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
๖. การติดตามและประเมินผล

ข้อ ๓๐๘ ให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตาม ข้อ ๒๙๙ แล้วเสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่องถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการศึกษาวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลามีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓ การวิเคราะห์บุคคลากร

การวิเคราะห์บุคคลากร(Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารเทศบาลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

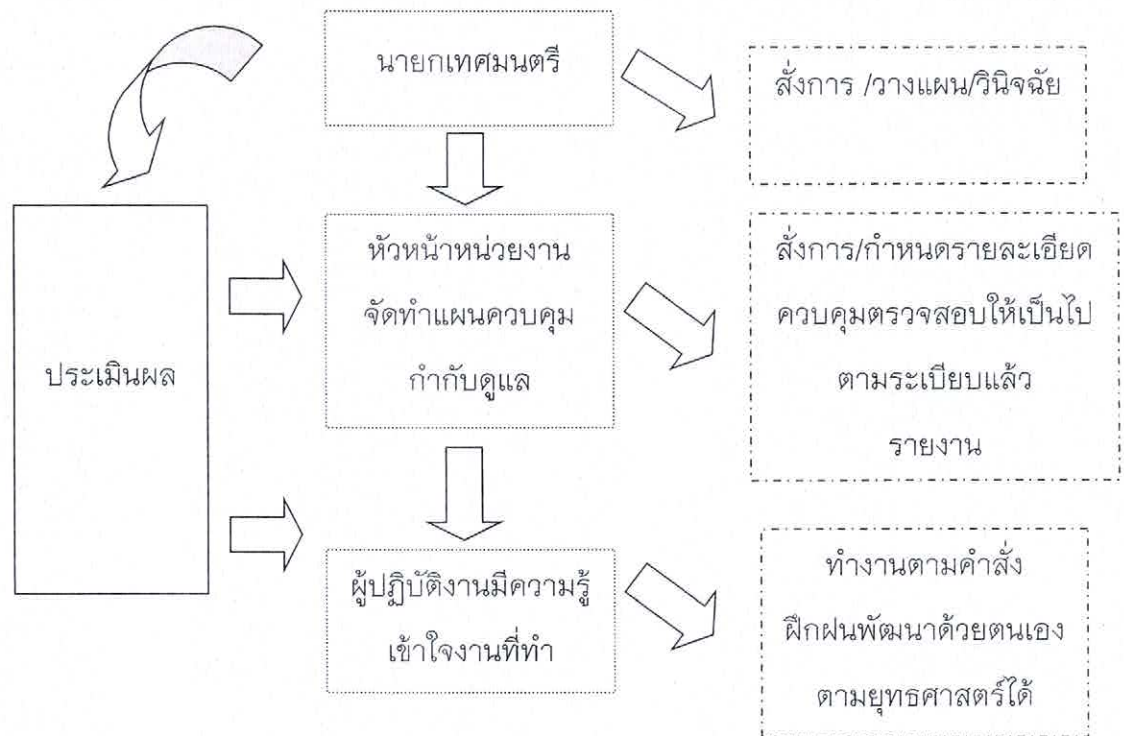
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศและ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ๕. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย ๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน ๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก

โอกาส(Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนาเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ ๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ในระดับปริญญาตรี ปริญญาโทเพิ่มขึ้น	๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๒. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ ๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่ ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว ๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี ๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี ๖. มีระบบบริหารงานบุคคล	๑. ขาดความกระตือรือร้น ๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔. พื้นที่พัฒนางานกว้างปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น สัตวแพทย์ ๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ ๖. สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่างๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน ๒. กระทรวงมหาดไทยและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานเทศบาลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ๓. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากรและภารกิจ

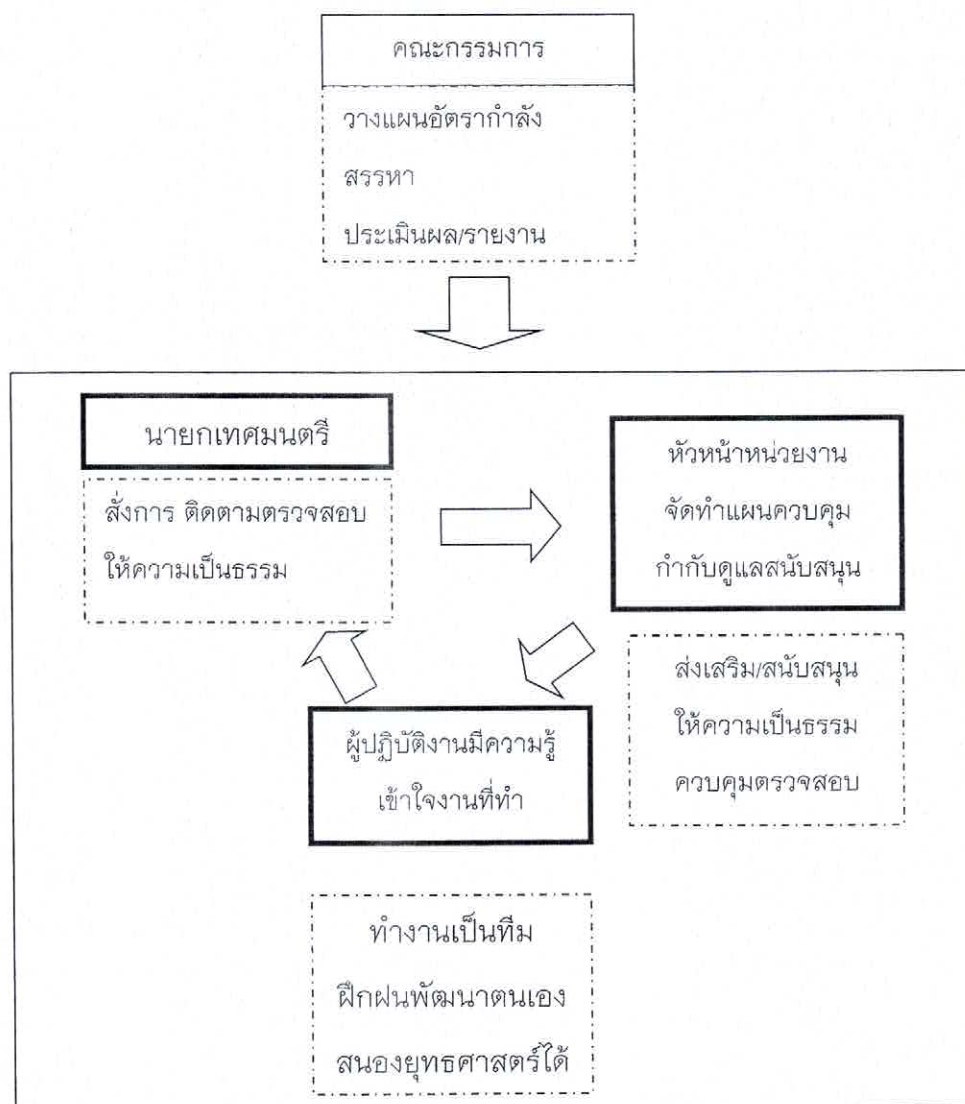
การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาศูนย์



โครงสร้างปัจจุบัน

การพัฒนาศูนย์ในโครงสร้างใหม่ของเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิดโดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง

โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“ภายในปี ๒๕๖๖ บุคลากรของเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิตมีความรู้ความสามารถมีความชำนาญการในหน้าที่มีอัธยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชนและประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่”

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ / เป้าหมายการพัฒนา

วัตถุประสงค์การพัฒนา

๒.๑ เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ เป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด

๒.๒ เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ ใช้หลักคุณธรรม จริยธรรมในการพัฒนาตนเองและพัฒนาการทำงาน

๒.๓ เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ มีผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมานานมาสอนผู้ใต้บังคับบัญชาของตนดูแลอย่างใกล้ชิด

๒.๔ เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองมากขึ้น

๒.๕ เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ เมื่อมีการพัฒนาแล้วทำการการทำงานเกิดความผิดพลาดน้อยลง

๒.๖ เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ เมื่อได้รับการอบรมแล้วจะมีความรู้เพิ่มขึ้น มาเติมพลังและจุดประกายไฟในการทำงาน สามารถคิดวิเคราะห์ โครงการใหม่ ๆ ได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ เมื่อมีการศึกษาดูงาน ณ สถานที่ต่าง ๆ ในงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำความรู้นั้นมาปรับใช้กับองค์กรตนเองได้

๒.๘ เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ เมื่อมีการไปอบรมทำให้เกิดการสร้างเครือข่าย กว้างขวาง มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานของเทศบาลตนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๒.๙ เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ เมื่อไปอบรมแล้วสามารถนำความรู้มาสอนงานให้กับพนักงานและลูกจ้างในองค์กรต่อ

๒.๑๐ เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ เมื่อมีการพัฒนาในระดับสูงขึ้นสามารถส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับพนักงานได้ เพื่อมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

เป้าหมายการพัฒนา

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ ประกอบด้วย

- ๑.๑ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร
- ๑.๒ การพัฒนาสมาชิกท้องถิ่น สภาเทศบาล
- ๑.๓ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานเทศบาล
- ๑.๔ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ
- ๑.๕ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง
- ๑.๖ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- ๑.๗ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรม

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ ทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการมบ้านเมืองที่ดี

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานเทศบาล ทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนา ภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านบุคลากร ๑. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้ - ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ - ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง - ด้านการบริหาร - ด้านคุณธรรม จริยธรรม ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่ออย่างเต็มที่ โดยการให้ทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงานตลอดเวลา ๓. สนับสนุนให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล และประชาชน ได้มีโอกาสอบรม/ทัศนศึกษาดูงานตามโครงการต่างๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ /สัมมนา - การสอนงาน /ให้คำปรึกษาและอื่น ๆ - ให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และหลักสูตรตามสายงานปฏิบัติ	พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามเทศ บัญญัติ เทศบาลตำบล โนนสมบูรณ์	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานเทศบาล ทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนา ภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ๑. ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒. การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ๓. การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศ เผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม ๔. มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการ ปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็น ประมุข วางตัวเป็นการทางการเมือง	ดำเนินการเองหรือร่วมกับ หน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ /สัมมนา - การสอนงาน /ให้คำปรึกษาและอื่นๆ - วางมาตรการจูงใจ และลงโทษ	พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามเทศบัญญัติ เทศบาลตำบล โนนสมบูรณ์	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานเทศบาล ทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนา ภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านอื่นๆ ๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอน ในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในการทำงาน ๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส	ดำเนินการเองหรือร่วมกับ หน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ /สัมมนา - การสอนงาน /ให้คำปรึกษาและอื่นๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสถานที่บริการ ประชาชน	พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามเทศ บัญญัติ เทศบาลตำบล โนนสมบูรณ์	

มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
ที่ดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินรางวัล
โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไปดังนี้
 - ๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ
 - ๑.๒ มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชนผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
 - ๑.๓ การรักษาวินัยไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริตประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
 - ๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม
๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ
๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น
การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่างๆเป็นเจ้าภาพการพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัย
ไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือนแล้วเสนอให้ปลัดเทศบาลและนายกเทศมนตรีทราบ
๒. มีมาตรการการรักษาวินัยโดยลดหย่อนโทษให้แต่ละระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง
ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็กคือ
 - ๒.๑ การดื่มสุราการเล่นการพนันในสถานที่ราชการ
 - ๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือ
จากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด
 - ๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือ
องค์การเทศบาล
 - ๒.๔ การชู้สาว
 - ๒.๕ การทะเลาะวิวาทกันเอง

๓. หลักสูตรการพัฒนา

เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ ได้กำหนดหลักสูตรในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรในสังกัดซึ่งควรให้พนักงานได้รับการอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/ปี ได้แก่

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

- ๑.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐
- ๑.๒ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๔๖
- ๑.๓ พระราชบัญญัติกำหนดแผนกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ๑.๔ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ๑.๕ พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙
- ๑.๖ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
- ๑.๗ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙
- ๑.๘ กฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ๑.๙ ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจสังคมการเมืองการปกครองและการบริหารราชการแผ่นดิน

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

- ๒.๑ พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ. ๒๕๑๐
- ๒.๒ พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ.ศ. ๒๔๗๕
- ๒.๓ พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ. ๒๕๐๘
- ๒.๔ พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๒๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน
- ๒.๕ พระราชบัญญัติที่ดินและถมดิน พ.ศ. ๒๕๔๓
- ๒.๖ ระเบียบกฎหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานของเทศบาล ตามหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งเช่นระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๑. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
๒. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
๖. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี
๗. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาโท

๘. การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม
๙. การพัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ
๑๐. เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่
๑๑. มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร
๑๒. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
 - ๑๒.๑ การปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
 - ๑๒.๒ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๑๓. จัดทำแผนการพัฒนางานพนักงานเทศบาลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

๔. ประเด็นที่ต้องพัฒนา

- ๔.๑ ควรให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานพร้อมเน้นกระบวนการสารสนเทศมาใช้งาน
- ๔.๒ ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างข้าราชการให้เป็นมืออาชีพ
- ๔.๓ บริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ
- ๔.๔ พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน
- ๔.๕ พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ
- ๔.๖ วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม
- ๔.๗ พัฒนาการกระจายอำนาจ
- ๔.๘ พัฒนาระบบตอบแทนและแรงจูงใจ

๕. หลักสูตรการพัฒนา

(หลักสูตรตามแผนพัฒนางานพนักงานเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ตามตารางเอกสารแนบท้าย

แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ อำเภอเลิงสาง จังหวัดนครราชสีมา

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย คน	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ บาท/หลักสูตร	ระยะเวลา การดำเนินงาน	การติดตาม การประเมินผล
1	อบรมสัมมนาผู้บริหาร , ประธานสภา, สมาชิกสภาเทศบาล ตลอดจนผู้นำชุมชน สมาชิกสภาเทศบาล	ผู้บริหาร สมาชิกสภาทต.และผู้นำ เข้าใจบทบาทและหน้าที่ยังไม่ เพียงพอ	เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในกา ปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นใน ด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงาน ของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	69	การศึกษา ดูงาน	150,000	ต.ค.64 - ก.ย.65	ติดตามผลการ ทำงานที่ ผ่านมา
2	ประชุมประจำเดือนพนักงานเทศบาล	พนักงานเทศบาลยังเข้าใจระเบียบ และการปฏิบัติไม่ชัดเจน	ซักซ้อมการปฏิบัติงานในรอบเดือนที่ ผ่านมาและแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้อง	69	ประชุม	5,000	ต.ค.64 - ก.ย.65	ติดตามการ ทำงานที่ผ่านมา
3	อบรมบุคลากรของกรมส่งเสริมการ ปกครองส่วนท้องถิ่น จัดโดย สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น							
	- อบรมหลักสูตรนายกเทศมนตรี (หลักสูตร 3 สัปดาห์)	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติ หน้าที่ของนายกเทศมนตรี	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง	1	การฝึกอบรม	24,000	ต.ค.64 - ก.ย.65	
	- อบรมหลักสูตรรองนายกเทศมนตรี (หลักสูตร 3 สัปดาห์)	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติ หน้าที่ของนายกเทศมนตรี	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง	2	การฝึกอบรม	24,000	ต.ค.64 - ก.ย.65	
	- อบรมหลักสูตรที่ปรึกษานายก (หลักสูตร 3 สัปดาห์)	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติ หน้าที่ของนายกเทศมนตรี	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง	1	การฝึกอบรม	15,400	ต.ค.64 - ก.ย.65	รายงานการเดินทาง การประเมินผล
	- อบรมหลักสูตรสมาชิกสภาเทศบาล (หลักสูตร 3 สัปดาห์)	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติ หน้าที่ของนายกเทศมนตรี	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง	12	การฝึกอบรม	15,400	ต.ค.64 - ก.ย.65	การปฏิบัติงาน คะแนนตรวจ
	- อบรมหลักสูตรปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติ หน้าที่ของพนักงานเทศบาล	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติ หน้าที่,ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง	1	การฝึกอบรม	32,300	ต.ค.64 - ก.ย.65	มาตรฐาน ประจำปีทุกปี

แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย คน	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา การดำเนินงาน	การติดตาม การประเมินผล
	- อบรมหลักสูตรผู้อำนวยการกอง (ระดับ 7 ขึ้นไป) หลักสูตร 5 วัน	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่, ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง	1	การฝึกอบรม	6,800	ต.ค.64 - ก.ย.65	
	- อบรมหลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป (หลักสูตร 4 สัปดาห์)	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่, ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง	1	การฝึกอบรม	32,300	ต.ค.64 - ก.ย.65	
	- อบรมหลักสูตรกลยุทธ์การบริหาร ของนักบริหารงานทั่วไป (หลักสูตร 2 สัปดาห์)	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่, ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง	1	การฝึกอบรม	15,400	ต.ค.64 - ก.ย.65	
	- อบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ นโยบายและแผน	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานวิเคราะห์ของพนักงานเทศบาล	1	การฝึกอบรม	32,300	ต.ค.64 - ก.ย.65	
	- อบรมหลักสูตร "บุคลากร" (หลักสูตร 4 สัปดาห์)	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานบริหารงานบุคคล	1	การฝึกอบรม	32,300	ต.ค.64 - ก.ย.65	- รายงานการเดินทาง - การประเมินผล - การปฏิบัติงาน - คะแนนตรวจ มาตรฐาน ประจำปีทุกปี
	- อบรมหลักสูตรเจ้าพนักงานทะเบียน (หลักสูตร 4 สัปดาห์)	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานทะเบียนของพนักงานเทศบาล	1	การฝึกอบรม	32,300	ต.ค.64 - ก.ย.65	
	- อบรมหลักสูตรจนท./จพง.ป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	พนักงานเทศบาลยังขาดความรู้ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันให้เพียงพอ	2	การฝึกอบรม	22,500	ต.ค.64 - ก.ย.65	
	- หลักสูตรพัฒนาศักยภาพ นักพัฒนาชุมชน	พนักงานเทศบาลยังขาดความรู้ในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านพัฒนาชุมชนของพนักงานเทศบาล	1	การฝึกอบรม	15,400	ต.ค.64 - ก.ย.65	
	- อบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัย พนักงานส่วนท้องถิ่น/ประชุม เครือข่ายวินัย	พนักงานเทศบาลยังขาดความรู้ในเรื่องการดำเนินการทางวินัย	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติงานนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์โดยตรงในการการสอบสวนเกิดผลดีต่อทางราชการ	2	การฝึกอบรม	5,000	ต.ค.64 - ก.ย.65	

แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย คน	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา การดำเนินงาน	การติดตาม การประเมินผล
	- หลักสูตรจนท./จพง.ธุรการ (หลักสูตร 2 สัปดาห์)	พนักงานเทศบาลยังขาดความรู้ใน การปฏิบัติงานที่เพียงพอ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้าน งานธุรการของพนักงานเทศบาล	1	การฝึกอบรม	23,500	ต.ค.64 - ก.ย.65	
	- หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการ สังคม	พนักงานเทศบาลยังขาดความรู้ใน การปฏิบัติงานที่เพียงพอ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านพัฒนา ชุมชนของพนักงานเทศบาล	1	การฝึกอบรม	32,300	ต.ค.64 - ก.ย.65	
	- อบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติ หน้าที่ของพนักงานเทศบาล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการ เงินและบัญชีของพนักงานเทศบาล	1	การฝึกอบรม	22,500	ต.ค.64 - ก.ย.65	
	- อบรมหลักสูตรจนท./จพง.จัดเก็บรายได้	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติ หน้าที่ของพนักงานเทศบาล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานจัด เก็บรายได้ของพนักงานเทศบาล	1	การฝึกอบรม	22,500	ต.ค.64 - ก.ย.65	
	- อบรมหลักสูตรนักวิชาการพัสดุ (หลักสูตร 4 สัปดาห์)	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติ หน้าที่ของพนักงานเทศบาล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานพัสดุ การจัดซื้อจัดจ้าง	1	การฝึกอบรม	32,300	ต.ค.64 - ก.ย.65	
	- อบรมหลักสูตรพัฒนาศักยภาพช่าง นายช่าง อปท. (หลักสูตร 3 สัปดาห์)	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติ หน้าที่ของพนักงานเทศบาล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานช่าง การโยธา	1	การฝึกอบรม	23,500	ต.ค.64 - ก.ย.65	รายงานการเดินทาง
	- อบรมหลักสูตรนักบริหารงาน สาธารณสุข	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติ หน้าที่ของพนักงานเทศบาล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านบริหาร งานของพนักงานเทศบาล	1	การฝึกอบรม	32,300	ต.ค.64 - ก.ย.65	การประเมินผล การปฏิบัติงาน
	- อบรมหลักสูตรนักวิชาการศึกษา	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติ หน้าที่ของพนักงานเทศบาล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการ ของพนักงานเทศบาล	1	การฝึกอบรม	30,500	ต.ค.64 - ก.ย.65	คะแนนตรวจ มาตรฐาน
	- อบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ตรวจสอบ ภายใน	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติ หน้าที่ของพนักงานเทศบาล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการ ตรวจสอบภายในของพนักงานเทศบาล	1	การฝึกอบรม	30,500	ต.ค.64 - ก.ย.65	ประจำปีทุกปี
	- อบรมหลักสูตรภาษาอังกฤษเชิง ปฏิบัติการสำหรับบุคลากรท้องถิ่น	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติ การให้บริการ สื่อสาร	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานบริการ ส่งเสริมการศึกษา	1	การฝึกอบรม	15,000	ต.ค.64 - ก.ย.65	
	เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน (หลักสูตร 1 สัปดาห์)							

แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย คน	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา การดำเนินงาน	การติดตาม การประเมินผล
4	- อบรมหลักสูตรกลยุทธ์การประชุมสภา แบบมีออาชีพ (หลักสูตร 2 สัปดาห์)	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของงานสภา	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานสภา	1	การฝึกอบรม	15,500	ต.ค.64 - ก.ย.65	- รายงานการเดินทาง - การประเมินผล - การปฏิบัติงาน - คะแนนตรวจ มาตรฐาน ประจำปีทุกปี
	- อบรมหลักสูตรการดำเนินการทาง ละเมิดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (หลักสูตร 1 สัปดาห์)	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติ การดำเนินงานทางละเมิด วินัย	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานละเมิด วินัยข้าราชการ	1	การฝึกอบรม	6,800	ต.ค.64 - ก.ย.65	
	- อบรมหลักสูตรคณะกรรมการ พิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ของอปท.(หลักสูตร 1 สัปดาห์)	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติ การดำเนินการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ การดำเนินการทางวินัย	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการ อุทธรณ์ร้องทุกข์ การดำเนินการ ทางวินัย	1	การฝึกอบรม	6,800	ต.ค.64 - ก.ย.65	
	แผนให้พนักงานเข้ารับการอบรมโครงการฝึก อบรมเชิงปฏิบัติการด้านคอมพิวเตอร์สำหรับ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี 2564 - 2566							
	- วิชาคอมพิวเตอร์สำหรับงานบุคลากร	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติ	เพื่อสร้างความรู้ในด้านการปฏิบัติงาน	1	อบรมเชิงปฏิบัติ	6,200	ต.ค.64 - ก.ย.65	
	- วิชาคอมพิวเตอร์สำหรับงานการเงิน และบัญชี	งานด้านคอมพิวเตอร์	ด้านคอมพิวเตอร์สำหรับตำแหน่งของ พนักงานแต่ละตำแหน่งให้มีความชำนาญ	2	อบรมเชิงปฏิบัติ	12,400	ต.ค.64 - ก.ย.65	
	- วิชาคอมพิวเตอร์สำหรับงานพัสดุ			2	อบรมเชิงปฏิบัติ	12,400	ต.ค.64 - ก.ย.65	
	- วิชาคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการเขียนแบบ งานก่อสร้าง (Auto CAD)			1	อบรมเชิงปฏิบัติ	6,200	ต.ค.64 - ก.ย.65	
	- วิชาคอมพิวเตอร์ในสำนักงาน (Office)			2	อบรมเชิงปฏิบัติ	12,400	ต.ค.64 - ก.ย.65	

แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย คน	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา การดำเนินงาน	การติดตาม การประเมินผล
	- วิชาคอมพิวเตอร์สร้างตารางคำนวณ ด้วยโปรแกรม (Microsoft office Excel)			1	อบรมเชิงปฏิบัติ	6,200	ต.ค.64 - ก.ย.65	
	- วิชาคอมพิวเตอร์สำหรับการสร้าง ตารางนำเสนอ (Presentation)			1	อบรมเชิงปฏิบัติ	6,200	ต.ค.64 - ก.ย.65	
5	อบรมพนักงานเทศบาลและลูกจ้างใน สถาบันเอกชน ในหลักสูตรต่างๆ เช่น	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติ หน้าที่ของพนักงานเทศบาล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง	10	การฝึกอบรม	18,000	ต.ค.64 - ก.ย.65	
	- เทคนิคการจัดประชุม	ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการจัดประชุม					
	- เทคนิคการพูด , ทักษะการพูด		เพื่อเสริมสร้างความรู้ทักษะการพูด					
	- เทคนิคการเขียนโครงการ		เพื่อเสริมสร้างความรู้ทักษะด้านโครงการ					
	- การเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ เกี่ยวกับบัญชีส่วนราชการ		เพื่อเสริมสร้างความรู้งานการเงิน และบัญชี					
	- เทคนิคการเขียนหนังสือราชการและ การใช้ภาษาไทย		เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการเขียน หนังสือราชการ					รายงานการเดินทาง
	- กลยุทธ์การบริหารความขัดแย้ง		เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านวินัย					การประเมินผล
	- ศิลปะการพูดในที่ชุมชนและเทคนิค การนำเสนอ		เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้าน					การปฏิบัติงาน
	- การปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการเบิกจ่าย		เทคนิคการพูดและนำเสนอ					คะแนนตรวจ มาตรฐาน
	- การจัดการขยะมูลฝอย		เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการเงินและบัญชี	6	การฝึกอบรม	10,800	ต.ค.64 - ก.ย.65	ประจำปีทุกปี
	- การจัดการน้ำเสีย		เพื่อเสริมสร้างความรู้งานสาธารณสุขฯ					
	- การควบคุมการผลิตและบำรุงระบบประปา		เพื่อเสริมสร้างความรู้งานสาธารณสุขฯ					
			เพื่อเสริมสร้างความรู้ในกิจการประปา					

หมายเหตุ : โครงการ/หลักสูตร อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสมกับสภาวะปัจจุบัน

๔. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ กำหนดวิธีการพัฒนาตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการโดยใช้วิธี ดังนี้

๑. วิธีการดำเนินการ

- ๑.๑ การปฐมนิเทศ
- ๑.๒ การฝึกอบรม
- ๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน
- ๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนารวมถึงการประชุมประจำเดือนของเทศบาลในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน
- ๑.๕ การสอนงานการให้คำปรึกษา
- ๑.๖ การมอบหมายงาน
- ๑.๗ การให้การศึกษา

๒. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ นอกจากมีวิธีการดำเนินการตามข้อ ๑ แล้วแนวทางในการดำเนินการได้ กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทางดังนี้

- ๒.๑ เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ดำเนินการจัดฝึกอบรมเอง
- ๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการโดยเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์จัดส่งพนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเข้ารับการอบรม/ประชุม/สัมมนา
- ๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนา พนักงานเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ เป็นผู้ดำเนินการ

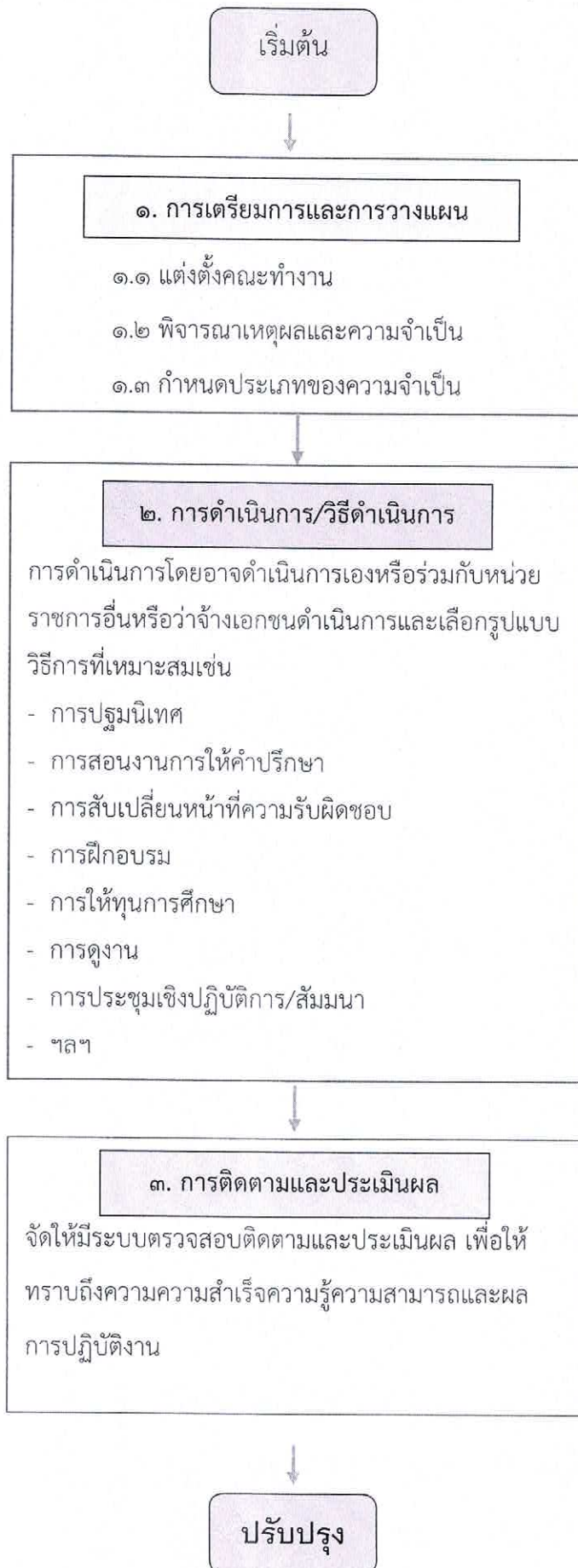
๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

๔. โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุมตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการหลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบหลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งหลักสูตรด้านการบริหารหลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรมตามโครงการต่าง ๆ ในส่วนที่ ๕

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนาพนักงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ลำดับที่	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณ	ต.ค. ๖๓	พ.ย. ๖๓	ธ.ค. ๖๓	ม.ค. ๖๔	ก.พ. ๖๔	มี.ค. ๖๔	เม.ย. ๖๔	พ.ค. ๖๔	มิ.ย. ๖๔	ก.ค. ๖๔	ส.ค. ๖๔	ก.ย. ๖๔	หมายเหตุ
๑	ประชุมประจำเดือนผู้บริหาร / พนักงาน ทุกวัน ประชุมประจำเดือน / ประชุมกำนันผู้ใหญ่บ้าน	-	←												
๒	ประชุมมอบนโยบายเร่งด่วนหรือติดตามการดำเนินงาน	-	←												
๓	สนับสนุนให้พนักงานที่บรรจุใหม่เข้า /อบรมหลักสูตรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทุกคน	งบ ทด.โนนสมบูรณ์	←												
๔	สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่ หรืองานต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	งบ ทด.โนนสมบูรณ์	←												
๕	จัดทำโครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพให้ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	งบ ทด.โนนสมบูรณ์				←				→					
๖	กำหนดแนวทางปฏิบัติให้พนักงานที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ สรุปความสำคัญเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับและสรุปกำหนดให้ พนักงานทุกคนได้รับทราบร่วมกัน	-	←												
๗	สนับสนุนงบประมาณบุคลากร เพิ่มคุณวุฒิหลักสูตรปริญญาตรี / ปริญญาโท	งบ ทด.โนนสมบูรณ์	←												
๘	อบรมสัมมนาศึกษาดูงาน /กลุ่มผู้นำชุมชน /กลุ่มอาชีพ /กลุ่ม อสม. /กลุ่มอปพร. และประชาคมหมู่บ้าน	งบ ทด.โนนสมบูรณ์	←												

ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนาพนักงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ลำดับที่	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณ	ต.ค. ๖๔	พ.ย. ๖๔	ธ.ค. ๖๔	ม.ค. ๖๕	ก.พ. ๖๕	มี.ค. ๖๕	เม.ย. ๖๕	พ.ค. ๖๕	มิ.ย. ๖๕	ก.ค. ๖๕	ส.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๕	หมายเหตุ
๑	ประชุมประจำเดือนผู้บริหาร / พนักงาน ทุกวัน ประชุมประจำเดือน / ประชุมกำนันผู้ใหญ่บ้าน	-	←											→	
๒	ประชุมมอบนโยบายเร่งด่วนหรือติดตามการดำเนินงาน	-	←											→	
๓	สนับสนุนให้พนักงานที่บรรจุใหม่เข้า /อบรมหลักสูตรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทุกคน	งบ ทด.โนนสมบูรณ์	←											→	
๔	สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่ หรืองานต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	งบ ทด.โนนสมบูรณ์	←											→	
๕	จัดทำโครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพให้ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	งบ ทด.โนนสมบูรณ์				←				→					
๖	กำหนดแนวทางปฏิบัติให้พนักงานที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ สรุปความสำคัญเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับและสรุปกำหนดให้ พนักงานทุกคนได้รับทราบร่วมกัน	-	←											→	
๗	สนับสนุนงบประมาณบุคลากร เพิ่มคุณวุฒิหลักสูตรปริญญาตรี / ปริญญาโท	งบ ทด.โนนสมบูรณ์	←											→	
๘	อบรมสัมมนาศึกษาดูงาน /กลุ่มผู้นำชุมชน /กลุ่มอาชีพ /กลุ่ม อสม. /กลุ่มอปพร. และประชาคมหมู่บ้าน	งบ ทด.โนนสมบูรณ์	←											→	

ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนาพนักงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ลำดับที่	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณ	ต.ค. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	ม.ค. ๖๖	ก.พ. ๖๖	มี.ค. ๖๖	เม.ย. ๖๖	พ.ค. ๖๖	มิ.ย. ๖๖	ก.ค. ๖๖	ส.ค. ๖๖	ก.ย. ๖๖	หมายเหตุ
๑	ประชุมประจำเดือนผู้บริหาร / พนักงาน ทุกวัน ประชุมประจำเดือน / ประชุมกำนันผู้ใหญ่บ้าน	-	←											→	
๒	ประชุมมอบนโยบายเร่งด่วนหรือติดตามการดำเนินงาน	-	←											→	
๓	สนับสนุนให้พนักงานที่บรรจุใหม่เข้า /อบรมหลักสูตรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทุกคน	งบ ทด.โนนสมบูรณ์	←											→	
๔	สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่ หรืองานต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	งบ ทด.โนนสมบูรณ์	←											→	
๕	จัดทำโครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพให้ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	งบ ทด.โนนสมบูรณ์				←			→						
๖	กำหนดแนวทางปฏิบัติให้พนักงานที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ สรุปความสำคัญเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับและสรุปกำหนดให้ พนักงานทุกคนได้รับทราบร่วมกัน	-	←											→	
๗	สนับสนุนงบประมาณบุคลากร เพิ่มคุณวุฒิหลักสูตรปริญญาตรี / ปริญญาโท	งบ ทด.โนนสมบูรณ์	←											→	
๘	อบรมสัมมนาศึกษาดูงาน /กลุ่มผู้นำชุมชน /กลุ่มอาชีพ /กลุ่ม อสม. /กลุ่มอปพร. และประชาคมหมู่บ้าน	งบ ทด.โนนสมบูรณ์	←											→	

๕. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาของเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ หมวดค่าใช้สอยประเภทรายจ่ายที่เกี่ยวข้องกับการ
ปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ

๖. การติดตามและประเมินผล

ตามที่เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ จะดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลนั้น ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยอาศัยอำนาจตามความข้อ ๓๐๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ซึ่งประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรี | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกองและหัวหน้าส่วนราชการอื่น | เป็นกรรมการ |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลเป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการที่กำหนด เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ได้แต่งตั้งคณะกรรมการดังกล่าวดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงาน ดังมีรายชื่อและตำแหน่งดังต่อไปนี้

- | | | |
|-------------------------------|---|---------------------|
| ๑. นายบำรุง อยู่เจริญ | นายกเทศมนตรี | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายวิโรจน์ อ่อนนงรอง | รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน ปลัดเทศบาลและผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๓. นายทรงธรรม พลคำแก้ว | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๔. นางวรรณมา องค์กร | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. นายณัฐชัย ทับชา | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ | กรรมการ |
| ๖. นางสาวกฤตลาณีย์ ศรียันต์ | หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นางสาวดวงเดือน ทิพย์กระโทก | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๘. นางสาวอนงค์ วงษ์ภักดี | ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ให้คณะกรรมการพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตามหลักเกณฑ์วิธีการที่กำหนดเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาลต่อไป โดยให้คณะกรรมการดังกล่าวข้างต้น มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยปีละ๑ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามต่อนายกเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ทราบ

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด นครราชสีมา ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่ได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มี ความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับ นโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ



ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

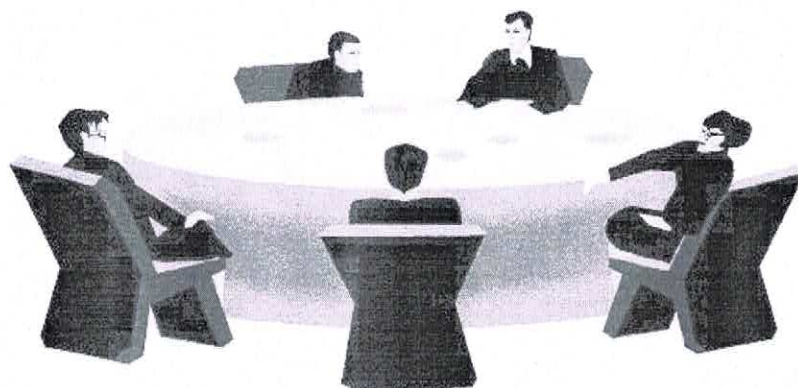
เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยอ้างถึงรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๗๗ กำหนดให้รัฐจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและพนักงานหรือลูกจ้างอื่นของรัฐเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๓/๑ กำหนดให้การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๓(๑) กำหนดให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีอำนาจกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๔๖ เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๔๖ กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องมือนำกับความประพฤติของตน ซึ่งเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์จึงให้บุคลากรในสังกัดยึดถือและนำไปปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ดังนี้

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

คณะทำงาน

- | | | |
|-------------------------------|-------------------------------------|---------------------|
| ๑. นายบำรุง อยู่เจริญ | นายกเทศมนตรี | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายวิโรจน์ อ่อนนางรอง | รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน | |
| | ปลัดเทศบาลและผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๓. นายทรงธรรม พลคำแก้ว | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๔. นางวรรณ องค์การ | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. นายณัฐชัย ทับชา | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ | กรรมการ |
| ๖. นางสาวกฤตลาณีย์ ศรียันต์ | หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นางสาวดวงเดือน ทิพย์กระโทก | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๘. นางสาวอนงค์ วงษ์ภักดี | ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |



(๓๐)

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



คำสั่งเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์

ที่ ๑๐๐๘ / ๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๒๔๙ กำหนดให้พนักงานเทศบาล
จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การ
ปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ฉะนั้น อาศัยความตามข้อ ๓๐๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด
นครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน
๒๕๔๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
ดังมีรายชื่อและตำแหน่งดังต่อไปนี้

๑. นายบำรุง อยู่เจริญ	นายกเทศมนตรี	ประธานคณะกรรมการ
๒. นายวิโรจน์ อ่อนนางรอง	รองปลัดเทศบาล รก.	
	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นายทรงธรรม พลคำแก้ว	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๔. นางวรรณ องค์กร	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายณัฐชัย ทับชา	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	กรรมการ
๖. นางสาวกฤตลาณีย์ ศรียันต์	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๗. นางสาวดวงเดือน ทิพย์กระโทก	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๘. นางสาวอนงค์ วงษ์ภักดี	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตามหลักเกณฑ์วิธีการที่กำหนด
เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาลต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายบำรุง อยู่เจริญ)

นายกเทศมนตรีตำบลโนนสมบูรณ์

..... ปลัดเทศบาลโนนสมบูรณ์

..... หัวหน้าส่วน

..... หัวหน้างาน

..... เจ้าหน้าที่



คำสั่งเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์

ที่ ๑๐๐๘ / ๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๒๙ กำหนดให้พนักงานเทศบาล
จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การ
ปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ฉะนั้น อาศัยความตามข้อ ๓๐๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด
นครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน
๒๕๔๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
ดังมีรายชื่อและตำแหน่งดังต่อไปนี้

๑. นายบำรุง อยู่เจริญ	นายกเทศมนตรี	ประธานคณะกรรมการ
๒. นายวิโรจน์ อ่อนนางรอง	รองปลัดเทศบาล รก.	
	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นายทรงธรรม พลคำแก้ว	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๔. นางวรรณมา องค์การ	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายณัฐชัย ทับชา	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	กรรมการ
๖. นางสาวกฤตลาณีย์ ศรียันต์	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๗. นางสาวดวงเดือน ทิพย์กระโทก	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๘. นางสาวอนงค์ วงษ์ภักดี	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตามหลักเกณฑ์วิธีการที่กำหนด
เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาลต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายบำรุง อยู่เจริญ)

นายกเทศมนตรีตำบลโนนสมบูรณ์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล

ที่ นม ๕๕๓๐๑ / -

วันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลโนนสมบูรณ์

ด้วย เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ จะดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลนั้น ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยอาศัยอำนาจตามความข้อ ๓๐๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ซึ่งประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรี | เป็นประธานคณะกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกองและหัวหน้าส่วนราชการอื่น | เป็นกรรมการ |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลเป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการที่กำหนด จึงเห็นควรแต่งตั้งคณะกรรมการดังกล่าวดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ดังมีรายชื่อและตำแหน่งดังต่อไปนี้

- | | | |
|-------------------------------|---------------------------------|---------------------|
| ๑. นายบำรุง อยู่เจริญ | นายกเทศมนตรี | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. นายวิโรจน์ อ่อนนงรอง | รองปลัดเทศบาล รก.
ปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๓. นายทรงธรรม พลคำแก้ว | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๔. นางวรรณมา องค์กร | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. นายณัฐชัย ทับชา | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ | กรรมการ |
| ๖. นางสาวกฤตลาณีย์ ศรียันต์ | หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นางสาวดวงเดือน ทิพย์กระโทก | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๘. นางสาวอนงค์ วงษ์ภักดี | ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตามหลักเกณฑ์วิธีการที่กำหนดเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดลงนามในคำสั่งที่แนบมาพร้อมนี้

(นางสาวดวงเดือน ทิพย์กระโทก)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

/ความเห็น ...

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

- เพ็ญใจ อภิลักษณ์

(ลงชื่อ).....

เพ็ญใจ

(นางสาวกฤษณีย์ ศรียันต์)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นของปลัดเทศบาล

ดอสมิทธิ์

(ลงชื่อ).....

ดอสมิทธิ์

(นายวิโรจน์ อ่อนนางรอง)

รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน

ปลัดเทศบาล

ความเห็นของรองนายกเทศมนตรีตำบลโนนสมบูรณ์

พันโท.....

พันโท

(วีรชาติ เศวตวงศ์)

รองนายกเทศมนตรีตำบลโนนสมบูรณ์

ความเห็นของนายกเทศมนตรีตำบลโนนสมบูรณ์

นายกเทศมนตรี

(ลงชื่อ).....

นายกเทศมนตรี

(นายบำรุง อยู่เจริญ)

นายกเทศมนตรีตำบลโนนสมบูรณ์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์

ที่ นม ๕๕๓๐๑ / -

วันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลโนนสมบูรณ์

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๒๙๙ กำหนดให้พนักงานเทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ข้อ ๓๐๘ ให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามข้อ ๒๙๙ แล้วเสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ นั้น

โดยการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีรายละเอียด ดังนี้

แผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา

หลักการและเหตุผล

เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ ตั้งอยู่ในพื้นที่อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นหน่วยงานให้บริการประชาชน พัฒนาสร้างสรรคความเจริญให้เกิดแก่ชุมชนและท้องถิ่น ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีภารกิจสำคัญในการปฏิบัติงานเพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นและพัฒนาท้องถิ่น ดังนั้น การที่จะพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น จะต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก่อน เพราะคนถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า ซึ่งถ้ามีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากขึ้นเท่าใด ก็จะทำให้องค์กรเจริญขึ้นเท่านั้น ดังนั้น แนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้การพัฒนาองค์กรในด้านต่างๆ เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นก็คือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกับการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานไปพร้อม ๆ กัน

เป้าหมายการพัฒนา

๑. เพื่อเพิ่มพูนความรู้และสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล
๒. เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่,ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลงให้เป็นปัจจุบันทันด่วน
๓. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร
๔. เพื่อให้รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนในการทำงาน
๕. ลดความผิดพลาดจากการทำงานให้น้อยลง และสามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

/๖. เพื่อนำองค์ความรู้ ...

๖. เพื่อนำองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานหรือติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๗. เพื่อความก้าวหน้าของพนักงาน
๘. เพื่อสร้างพลังและจุดประกายไฟในการทำงาน
๙. บุคลากรที่ผ่านการประชุมอบรมในเรื่องต่าง ๆ สามารถถ่ายทอดวิชาการที่ได้รับให้แก่เจ้าหน้าที่อื่น ๆ ได้
๑๐. ในการสัมมนาทางวิชาการเพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

หลักสูตรการพัฒนา

ตามตารางเอกสารแนบท้าย

(แผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

วิธีการพัฒนา

- ◆ จัดส่งพนักงานเทศบาลให้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี
- ◆ จัดส่งพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรคอมพิวเตอร์ด้านต่างๆ ที่จัดโดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
- ◆ ส่งพนักงานเข้ารับการประชุมสัมมนา ศึกษา ดูงาน จัดอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ต่าง ๆ
- ◆ ดำเนินการจัดฝึกอบรมเองตามความเหมาะสม
- ◆ มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารกับพนักงานประจำเดือน
- ◆ บุคลากรที่ผ่านการอบรมแล้วสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานได้
- ◆ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้คอยดูแล ให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน
- ◆ จัดให้เพิ่มหลักสูตรการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม, การให้บริการประชาชน และค่านิยมที่ดีงาม รวมทั้งการดำรงตนอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

ระยะเวลาดำเนินการ

๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ

การติดตามและประเมินผล

- ดูผลรายงานการเดินทาง
- ดูจากคะแนนผลการประเมินพนักงานตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
- ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรจริงจังและต่อเนื่อง
- ติดตามและปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรในปีงบประมาณต่อไป

หมายเหตุ ทั้งนี้การประเมินผลในแต่ละหลักสูตรให้เป็นไปตามที่เทศบาลกำหนด และเนื้อหาหลักสูตรที่ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมต่างๆจะเน้นหลักสูตรที่จัดโดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหลัก

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

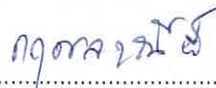

(นางสาวดวงเดือน ทิพย์กระโทก)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

- เห็นชอบการให้บุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรเทศบาล

(ลงชื่อ).....



(นางสาวกฤตลาณีย์ ศรียันต์)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นของปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ).....



(นายวิโรจน์ อ่อนนางรอง)

รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน

ปลัดเทศบาล

ความเห็นของรองนายกเทศมนตรีตำบลโนนสมบูรณ์

.....
.....

พันโท.....



(วีรชาติ เสวตวงศ์)

รองนายกเทศมนตรีตำบลโนนสมบูรณ์

ความเห็นของนายกเทศมนตรีตำบลโนนสมบูรณ์

.....
.....

(ลงชื่อ).....



(นายบำรุง อยู่เจริญ)

นายกเทศมนตรีตำบลโนนสมบูรณ์

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ของเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์

วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

ณ ห้องประชุมชั้น ๒ สำนักงานเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์

.....

ผู้มาประชุม

๑. นายบำรุง อยู่เจริญ	นายกเทศมนตรี	ประธานคณะกรรมการ
๒. นายวิโรจน์ อ่อนนางรอง	รองปลัดเทศบาล รก.	
	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นายทรงธรรม พลคำแก้ว	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๔. นางวรรณมา องค์การ	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายณัฐชัย ทับชา	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	กรรมการ
๖. นางสาวกฤตลาณีย์ ศรียันต์	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๗. นางสาวดวงเดือน ทิพย์กระโทก	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๘. นางสาวอนงค์ วงษ์ภักดี	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา

๐๙.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายบำรุง อยู่เจริญ ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลกล่าวเปิดประชุมตามระเบียบวาระต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องการรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ประธานคณะกรรมการ

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องที่จะต้องพิจารณา

เรื่องการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

นายบำรุง อยู่เจริญ

ประธานคณะกรรมการ

ตามที่เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามคำสั่งเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ที่ ๑๐๐๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๔ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๒๙๙ กำหนดให้พนักงานเทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ข้อ ๓๐๘ ให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามข้อ ๒๙๙ แล้วเสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบซึ่งให้คณะกรรมการพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามหลักเกณฑ์วิธีการที่กำหนด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาลต่อไปนั้น ขอให้ท่านเลขานุการช่วยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลในครั้งนี้ด้วยครับ

นางสาวกฤตลาณีย์ ศรียันต์

กรรมการ/เลขานุการ

ดิฉันขอชี้แจงวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล มีดังนี้

๑. เพื่อเพิ่มพูนความรู้และสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล
๒. เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่,ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลงให้เป็นปัจจุบันทันด่วน
๓. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร
๔. เพื่อให้รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนในการทำงาน
๕. ลดความผิดพลาดจากการทำงานให้น้อยลงและสามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง
๖. เพื่อนำองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานหรือติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๗. เพื่อความก้าวหน้าของพนักงาน
๘. เพื่อสร้างพลังและจุดประกายไฟในการทำงาน
๙. บุคลากรที่ผ่านการประชุม อบรมในเรื่องต่างๆ สามารถถ่ายทอดวิชาการที่ได้รับให้แก่เจ้าหน้าที่คนอื่น ๆ ได้

๑๐. ในการสัมมนาทางวิชาการเพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคต่างๆในการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านต่างๆเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

นายบำรุง อยู่เจริญ

ประธานคณะกรรมการ ขอให้คณะกรรมการทุกท่านช่วยกันพิจารณาแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามเอกสารที่แนบด้วยครับ

มติที่ประชุม

เห็นชอบในร่างแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

นายบำรุง อยู่เจริญ

ประธานคณะกรรมการ เป็นอันว่าที่ประชุมมีมติเห็นชอบในการจัดทำร่างแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ในครั้งนี้ ดังนั้นเทศบาลจักได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลดังกล่าว แล้วรายงานไปยังคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมาต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่นๆ

-ไม่มี-

ประธานคณะกรรมการ

นายบำรุง อยู่เจริญ

มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอเรื่องอะไรอีกหรือไม่ครับ (ให้เวลาพอสมควร) หากไม่มีผมขอขอบคุณคณะกรรมการทุกท่านที่ได้มาประชุมโดยพร้อมเพรียงกันและการประชุมเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ผมขอปิดประชุมครับ

เลิกประชุม

เวลา ๑๐.๐๐ น.

(ลงชื่อ).....ผู้จัด/บันทึกรายงานการประชุม

(นางสาวอนงค์ วงษ์ภักดี)

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ).....ผู้จัด/บันทึกรายงานการประชุม

(นางสาวดวงเดือน ทิพย์กระโทก)

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางสาวกฤตลาณีย์ ศรียันต์)

กรรมการ/เลขานุการ

(ลงชื่อ).....ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นายวิโรจน์ อ่อนนางรอง)

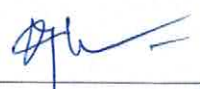
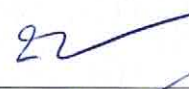
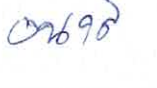
กรรมการ

บัญชีรายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เมื่อวันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

ณ ห้องประชุมชั้น ๒ สำนักงานเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายบำรุง อยู่เจริญ	นายกเทศมนตรี		ประธานกรรมการ
๒	นายวิโรจน์ อ่อนนางรอง	รองปลัดเทศบาล รก. ปลัดเทศบาล และผู้อำนวยการกองการศึกษา		กรรมการ
๓	นายทรงธรรม พลคำแก้ว	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๔	นางวรรณ องค์กร	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๕	นายณัฐชัย ทับชา	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ		กรรมการ
๖	นางสาวกฤตลาณีย์ ศรียันต์	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล		กรรมการ/เลขานุการ
๗	นางสาวดวงเดือน ทิพย์กระโทก	นักทรัพยากรบุคคล		ผู้ช่วยเลขานุการ
๘	นางสาวอนงค์ วงษ์ภักดี	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		ผู้ช่วยเลขานุการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์

ที่ นม ๕๕๓๐๑ / -

วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

ด้วย เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ จะดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลนั้น ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยอาศัยอำนาจตามความข้อ ๓๐๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และตามคำสั่งเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ ที่ ๑๐๐๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๔ ได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ นั้น

เพื่อให้การดำเนินการในเรื่องดังกล่าวเป็นไปตามระเบียบและเกิดความเรียบร้อย จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมเพื่อจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลฯ ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ ชั้น ๒ เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมตามวัน เวลาและสถานที่ดังกล่าวโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายบำรุง อยู่เจริญ)

ประธานคณะกรรมการ

(นายณัฐชัย ทับชา)

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

(นางวรรณ องค์การ)

ผู้อำนวยการกองคลัง

นางสาวกฤตลาณีย์ ศรียันต์
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ระเบียบวาระการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เมื่อวันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

ณ ห้องประชุมชั้น ๒ สำนักงานเทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์ เทศบาลตำบลโนนสมบูรณ์

.....

- | | |
|-------------------------|---|
| <u>ระเบียบวาระที่ ๑</u> | เรื่อง ที่ประธานจะแจ้งให้ที่ประชุมทราบ |
| <u>ระเบียบวาระที่ ๒</u> | เรื่อง เรื่องการรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา(ถ้ามี) |
| <u>ระเบียบวาระที่ ๓</u> | เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ |
| <u>ระเบียบวาระที่ ๔</u> | เรื่อง อื่นๆ |

(๓๒)

ประกาศกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ลงวันที่

๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

ส่วนที่ ๔

เรื่อง การพัฒนาพนักงานเทศบาล



ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม
ของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๗๗ กำหนดให้รัฐจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและพนักงานหรือลูกจ้างอื่นของรัฐเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๓/๑ กำหนดให้การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๓ (๑) กำหนดให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีอำนาจกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๕๖ กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ดังนี้

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖

(นายอาษา เมฆสวรรค์)

ประธานคณะกรรมการมาตรฐาน
การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ส่วนที่ 4

การพัฒนาพนักงานเทศบาล

ข้อ 288 ให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักและวิธีปฏิบัติราชการบทบาทและหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี

ข้อ 289 การพัฒนาพนักงานเทศบาลตามข้อ 288 ต้องกำหนดให้ผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลทุกคนให้ได้รับการพัฒนาและต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด ดังนี้

- 1) หลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ
- 2) บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 3) แนวทางปฏิบัติงานเพื่อเป็นพนักงานทั่วไป
- 4) ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานบรรจุใหม่และการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่ ก.ท. กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่าจะมีความเหมาะสมต่อไป

ข้อ 290 การพัฒนาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยการปฐมนิเทศ การพัฒนาในระหว่างการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ราชการ การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา การฝึกภาคสนาม การพัฒนาเฉพาะด้าน

ข้อ 291 การพัฒนานี้อาจกระทำได้โดยสำนักงาน ก.ท. สำนักงาน ก.ท.จ. เทศบาลต้นสังกัด หรือสำนักงาน ก.ท. ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับสำนักงาน ก.ท.จ. หรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นก็ได้

ข้อ 292 การพัฒนาพนักงานเทศบาลบรรจุใหม่ให้ดำเนินการ ดังนี้

- (1) การปฐมนิเทศ ให้กระทำก่อนมอบหมายหน้าที่ปฏิบัติก่อนการบรรจุเข้ารับราชการ
- (2) หลักสูตรการพัฒนาให้เป็นไปตามหลักสูตรที่กำหนดตามข้อ 289

(3) การเลือกวิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาลให้เลือกวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีการควบคู่กันไป แล้วแต่ความเหมาะสมของแต่ละเทศบาล เช่น การงบประมาณ สื่อการฝึกอบรม วิทยากร ระยะเวลา กำลังคนที่รับผิดชอบการฝึกอบรมและกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการอบรม

(4) ประเมินผลและติดตามผลการพัฒนาโดยประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้เข้ารับการพัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ข้อ 293 การดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาลบรรจุใหม่นี้ควรกระทำภายในระยะเวลาที่พนักงานเทศบาลผู้นั้นยังอยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ข้อ 294 ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ 295 ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลและการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรงรวมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

ข้อ 296 การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้นผู้บังคับบัญชาอาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือมอบหมายให้ผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ โดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม ซึ่งอาจใช้วิธีการฝึกอบรมหรือวิธีการพัฒนาอื่น ๆ โดยพิจารณาดำเนินการหาความจำเป็นในการพัฒนาจากการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงาน การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลหรือข้อเสนอของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง

ข้อ 297 การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง 5 ด้าน ได้แก่

(1) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ

(2) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

(3) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(4) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

(5) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ข้อ 298 ขั้นตอนการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา แบ่งได้ดังนี้

(1) การเตรียมการและการวางแผน ให้กระทำดังนี้

(ก) การหาความจำเป็นในการพัฒนา

การหาความจำเป็นในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคน หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์ดูว่า ผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

(ข) ประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

(2) การดำเนินการพัฒนา ให้กระทำดังนี้

(ก) การเลือกวิธีพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาจากการหาความ จำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมายและเรื่อง πουผู้ได้บังคับบัญชา จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ ผู้ได้บังคับบัญชาที่สมควรจะได้รับการพัฒนามีใครบ้าง และแต่ละคนสมควรจะได้รับการพัฒนาในเรื่องอะไร ต่อจากนั้นก็เลือกวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย อาจเป็นวิธีการที่ดำเนินการได้ในขณะปฏิบัติงาน เช่น การสอนงาน การสับเปลี่ยนงาน การให้คำปรึกษาหรืออาจเป็นวิธีการพัฒนาอื่น ๆ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน เป็นต้น

(ข) วิธีการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา โดยเลือกใช้วิธีการพัฒนาได้หลายวิธีด้วยกัน เช่น การสอนงาน การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ การรักษาราชการแทนหรือรักษาการในตำแหน่ง การส่งไปศึกษาดูงาน การฝึกอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เป็นต้น

(3) ขั้นตอนการทดลองปฏิบัติ ให้กระทำดังนี้

(ก) ให้ทดลองปฏิบัติโดยเริ่มต้นจากงานที่ง่าย ๆ ก่อนแล้วค่อยให้ทำงานที่ยากขึ้นตามลำดับ

(ข) ให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนถึงเหตุผลและขั้นตอนวิธีการทำงาน เพื่อตรวจสอบดูว่าผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจและเรียนรู้วิธีการทำงานมากน้อยเพียงใด

(ค) ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นโดยควรคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้ด้วยคือหลีกเลี่ยงการวิพากษ์วิจารณ์ให้ยกย่องชมเชยก่อนที่จะแก้ไขข้อผิดพลาดให้ผู้เข้ารับการสอนแก้ไขข้อผิดพลาดด้วยตนเอง อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดให้เกินขอบเขต อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดต่อหน้าผู้อื่น และอย่าด่วนตำหนิผู้เข้ารับการสอนเร็วเกินไป

(ง) กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อให้มีกำลังใจและมีความเชื่อมั่นในตัวเองที่จะเรียนรู้งานต่อไป

(จ) ให้ดำเนินการสอนต่อไปเรื่อย ๆ จนแน่ใจได้ว่าผู้ได้บังคับบัญชาได้เรียนรู้ และสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ถูกต้องจึงยุติการสอน

(4) ขั้นตอนติดตามผลให้กระทำได้ดังนี้

(ก) มอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยตนเอง

(ข) เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ในกรณีที่มีปัญหา

(ค) ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรกและค่อย ๆ ลดการตรวจสอบลงเมื่อผู้บังคับบัญชาแน่ใจว่าผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับการสอนได้ถูกต้อง

(ง) แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนที่ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดีและส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง และแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้การปฏิบัติงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ข้อ 299 ให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนานักงานเทศบาลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนานักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บท การพัฒนานักงานเทศบาลที่ ก.ท. กำหนดโดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนานักงานเทศบาลมี ระยะเวลา 3 ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลนั้น

ข้อ 300 ในการจัดทำแผนการพัฒนานักงานเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนานักงานเทศบาล ประกอบด้วย

(1) นายกเทศมนตรี เป็นประธานกรรมการ

(2) ปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ

(3) ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น เป็นกรรมการ

(4) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ

ข้อ 301 แผนการพัฒนานักงานเทศบาล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

(1) หลักการและเหตุผล

(2) เป้าหมายการพัฒนา

(3) หลักสูตรการพัฒนา

(4) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

(5) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

(6) การติดตามและประเมินผล

ข้อ 302 หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนการพัฒนา เป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานเทศบาลการศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานเทศบาลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคลและฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังของเทศบาล ตลอดทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ 303 เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้มีความชัดเจนและครอบคลุมพนักงานเทศบาลทุกคน และตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลทุกตำแหน่ง โดยกำหนดให้พนักงานเทศบาลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา 3 ปีของแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล

ข้อ 304 หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- (1) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (2) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (3) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (4) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (5) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ 305 วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลดำเนินการเอง หรืออาจมอบหมายสำนักงาน ก.ท. สำนักงาน ก.ท.จ. หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการหรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.ท. สำนักงาน ก.ท.จ. ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

- (1) การปฐมนิเทศ
- (2) การฝึกอบรม
- (3) การศึกษา หรือดูงาน
- (4) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (5) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

ข้อ 306 งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาเทศบาลต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลอย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ 307 การติดตามและประเมินผลการพัฒนาเทศบาลต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ข้อ 308 ให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามข้อ 299 แล้วเสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการพิจารณาของ ก.ท.จ. ตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.ท.จ. พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการพัฒนา ขอบประมาณที่เทศบาลจัดสรรสำหรับการพัฒนา เมื่อ ก.ท.จ. พิจารณามีมติเห็นชอบแล้วให้เทศบาลประกาศใช้บังคับเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลต่อไป

เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล 3 ปี แล้ว ให้เทศบาลดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามข้อ 299 เป็นระยะเวลา 3 ปี ในรอบถัดไป ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลด้วย

ข้อ 309 ในการพิจารณาของ ก.ท.จ. ตามข้อ 308 หาก ก.ท.จ. เห็นว่าแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลยังไม่เหมาะสม ให้เทศบาลดำเนินการปรับปรุง แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลดังกล่าวตามความเห็นของ ก.ท.จ.

ข้อ 310 ให้ ก.ท.จ. ตรวจสอบและกำกับดูแลให้เทศบาลดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ได้ประกาศใช้บังคับ ทั้งนี้ เทศบาลต้องจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ 311 การพัฒนาพนักงานเทศบาลโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในประเทศ โดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ

ข้อ 312 ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจอนุมัติให้พนักงานเทศบาลไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้มีอำนาจอนุมัติ

การให้พนักงานเทศบาลไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ ตามวรรคหนึ่ง ให้นายกเทศมนตรีพิจารณาถึงอัตรากำลังพนักงานเทศบาลที่มีอยู่โดยให้มีผู้ปฏิบัติงานเพียงพอไม่ให้เกิดเสียหายแก่ราชการและไม่ต้องตั้งอัตรากำลังเพิ่ม

ข้อ 313 พนักงานเทศบาลที่จะไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ ต้องมีคุณสมบัติดังนี้

- (1) เป็นผู้ที่พ้นกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้ว
- (2) ผู้ไปศึกษาชั้นต่ำกว่าปริญญาตรี ต้องมีอายุไม่เกิน 35 ปี ผู้ไปศึกษาชั้น

ปริญญาตรีต้องมีอายุไม่เกิน 40 ปี ผู้ไปศึกษาชั้นที่สูงกว่าปริญญาตรี ต้องมีอายุไม่เกิน 45 ปีนับถึงวันเริ่มต้นเปิดภาคการศึกษา เว้นแต่จะได้รับอนุมัติจาก ก.ท.จ. เป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย

(3) เป็นผู้ที่ผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าขึ้นไปรับรองว่าเป็นผู้ที่มีความประพฤติดี และตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ

(4) เป็นผู้ไม่อยู่ในระหว่างถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยหรือถูกฟ้องคดีอาญา เว้นแต่กรณีถูกฟ้องคดีอาญาในความผิดที่ไม่อยู่ในข่ายต้องรอการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามประกาศกำหนดการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานเทศบาล

(5) สำหรับผู้ที่เคยได้รับอนุมัติไปศึกษาตามประกาศนี้ หรือระเบียบอื่นมาแล้วจะต้องกลับมาปฏิบัติราชการภายหลังจากสำเร็จการศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

ข้อ 314 การให้พนักงานเทศบาลไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ ให้พิจารณาตามแนวทางดังต่อไปนี้

(1) สาขาวิชาและระดับการศึกษา โดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.ท. กำหนดเว้นแต่พนักงานเทศบาลต้องการไปศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองและนายกเทศมนตรีเห็นชอบด้วย

(2) จะต้องไปศึกษาในสถาบันการศึกษาที่ทบวงมหาวิทยาลัยหรือกระทรวงศึกษาธิการให้การรับรองมาตรฐานหลักสูตรแล้ว

ข้อ 315 พนักงานเทศบาลที่จะไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศจะต้องยื่นเอกสารดังต่อไปนี้ประกอบการพิจารณาด้วย คือ

(1) บันทึกลงแสดงเหตุผลและความจำเป็นที่จะไปศึกษาเพิ่มเติม

(2) หลักสูตรหรือแนวการศึกษาของสถาบันการศึกษาที่จะไปศึกษา พร้อมหนังสือตอบรับจากสถาบันการศึกษานั้น ๆ

(3) หลักฐานการศึกษาของผู้ที่จะไปศึกษา

(4) คำรับรองของผู้บังคับบัญชาตามข้อ 313 (3)

ข้อ 316 พนักงานเทศบาลที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศจะต้องศึกษาให้สำเร็จภายในระยะเวลาที่สถาบันการศึกษานั้น ๆ กำหนดไว้ในแต่ละหลักสูตรการศึกษา

หากศึกษาไม่สำเร็จภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง นายกเทศมนตรีอาจพิจารณาขยายเวลาการศึกษาได้ตามเหตุผลความจำเป็นเฉพาะกรณีครั้งละ 1 ภาคการศึกษารวมแล้วไม่เกิน 2 ครั้งหรือไม่เกิน 1 ปีการศึกษาและเมื่อครบกำหนดเวลาที่ขยายดังกล่าวแล้วหากมีเหตุผลความจำเป็นอาจขยายเวลาการศึกษาได้อีกโดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.

ข้อ 317 พนักงานเทศบาลที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศจะต้องรายงานผลการศึกษาให้ผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าขึ้นไปทราบทุกภาคการศึกษา

หากพนักงานเทศบาลไม่รายงานผลการศึกษาโดยไม่มีเหตุอันสมควร นายกเทศมนตรีอาจพิจารณาให้ยุติการศึกษา หรือดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งตามควรแก่กรณีก็ได้

ข้อ 318 ให้เทศบาลทำสัญญาให้พนักงานเทศบาลที่ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศกลับมาปฏิบัติราชการ เป็นเวลาไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา

พนักงานเทศบาลผู้ใดไม่กลับมาปฏิบัติราชการตามสัญญาต้องชดใช้เงินเดือน หุนที่ได้รับระหว่างศึกษาและเงินที่ทางราชการจ่ายช่วยเหลือกับให้ใช้เงินอีกจำนวนหนึ่งเท่ากับจำนวนเงินเดือน หุน และเงินที่ทางราชการจ่ายช่วยเหลือดังกล่าวให้เป็นเบี้ยปรับแก่ทางราชการอีกด้วย

ในกรณีที่ผู้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศกลับมาปฏิบัติราชการไม่ครบกำหนดตามสัญญา ก็ให้ลดจำนวนเงินที่จะต้องชดใช้ลงตามส่วน

การทำสัญญาให้เป็นไปตามแบบและวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนดตามระเบียบว่าด้วยการให้พนักงานเทศบาลไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย และดูงาน ณ ต่างประเทศ โดยอนุโลม

ข้อ 319 พนักงานเทศบาลที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศเมื่อครบกำหนดเวลาที่ได้รับอนุมัติหรือเสร็จจากการศึกษาแล้ว จะต้องรีบรายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติราชการโดยเร็ว ทั้งนี้ ต้องไม่เกิน 7 วัน นับตั้งแต่วันถัดจากวันที่สำเร็จการศึกษา หรือวันที่ครบกำหนดเวลาที่ได้รับอนุมัติ แล้วแต่กรณี

สำหรับผู้สำเร็จการศึกษาในขั้นที่สูงกว่าปริญญาตรี จะต้องมอบวิทยานิพนธ์หรือผลงานวิจัยให้เทศบาลต้นสังกัดด้วย

ข้อ 320 เมื่อเทศบาลต้นสังกัดมีความจำเป็นที่จะต้องให้พนักงานเทศบาลที่ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศกลับเข้าปฏิบัติราชการก่อนครบกำหนดเวลาที่ได้รับอนุมัติไม่ว่าในกรณีใด ๆ ให้พนักงานเทศบาลผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติราชการตามคำสั่งทันที

ข้อ 321 การรับเงินเดือนของพนักงานเทศบาลที่ได้รับอนุมัติไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนดไว้สำหรับพนักงานเทศบาลพลเรือนมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ 322 เทศบาลอาจกำหนดแนวทางปฏิบัติและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการศึกษาเพิ่มเติมในประเทศเพิ่มเติมจากประกาศนี้เพื่อให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของเทศบาลนั้น ๆ ก็ได้ ทั้งนี้ เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศหลักเกณฑ์นี้

ข้อ 323 พนักงานเทศบาลผู้ใดได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศก่อนวันใช้บังคับตามประกาศนี้ ให้เป็นอันใช้ได้และให้ถือว่าพนักงานเทศบาลผู้นั้นได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาเพิ่มเติมตามประกาศนี้

ข้อ 324 การพัฒนาพนักงานเทศบาลโดยให้ไปศึกษา ฝึกอบรมดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในต่างประเทศ ให้เป็นไปตามระเบียบว่าด้วยการให้พนักงานเทศบาลไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงาน

ณ ต่างประเทศ ที่คณะรัฐมนตรีกำหนดโดยกำหนดให้ส่วนราชการที่เป็นกรมที่กำหนดไว้ในระเบียบ
ดังกล่าว ให้หมายความถึงเทศบาลด้วย

ข้อ 325 ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจอนุมัติให้พนักงานเทศบาล ไปศึกษา ฝึกอบรม
หรือปฏิบัติการวิจัยในต่างประเทศ ให้เป็นอำนาจของนายกเทศมนตรีเป็นผู้มีอำนาจอนุมัติ

ข้อ 326 การอนุมัติให้พนักงานเทศบาลผู้ใดไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน ณ
ต่างประเทศ ก่อนวันประกาศนี้ใช้บังคับ หากเป็นไปโดยถูกต้องตามระเบียบวิธีการที่ใช้อยู่ในขณะนั้น
ก็ให้เป็นอันใช้ได้ และให้ดำเนินการเรื่องการอยู่ศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงานต่อพนักงานเทศบาลผู้นั้นตาม
ระเบียบวิธีการนั้นต่อไป แต่ทั้งนี้ สำหรับกรณีศึกษาและฝึกอบรม ต้องอยู่ในจำนวนอัตราร้อยละตามที่
กำหนดในระเบียบว่าด้วยการให้พนักงานเทศบาลไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ
ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

