



แผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล  
ตำบลหนองเสม็ด  
พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

เทศบาลตำบลหนองเสม็ด  
อำเภอเมือง จังหวัดตราด

# ส่วนที่ ๑

## หลักการและเหตุผล

\*\*\*\*\*

### ๑. หลักการและเหตุผล

#### ๑.๑ ภาวะการเปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิวัติราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้บริหารมีความตื่นตัวและพยายามปรับตัว เร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ มาใช้กับองค์ได้อย่างเหมาะสมและนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตราด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้นต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

เทศบาลตำบลหนองเสม็ด จึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๕๘ – ๒๕๖๐) ขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารอีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองเสม็ดในการปฏิวัติราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## ๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ได้ระบุให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องมีการวางแผนการปฏิบัติราชการทุกระยะ ต้องมีการปรับแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ต้องมีการกำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานที่เป็นความจริง ฉะนั้น แนวความคิดของผู้ปฏิบัติงานภาครัฐจะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจน ต่อเนื่องถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถในวิชาการสมัยให้ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างควมมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

## ส่วนที่ ๒

# วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

\*\*\*\*\*

### ๒.๑ วัตถุประสงค์

(๑) เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองเสม็ดในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองเสม็ด

(๓) เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองเสม็ด

(๔) เพื่อพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองเสม็ด ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ดังนี้

๔.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

๔.๒ ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง

๔.๓ ด้านการบริหาร

๔.๔ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว

๔.๕ ด้านศีลธรรมคุณธรรม

### ๒.๒ เป้าหมาย

(๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองเสม็ด ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

(๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองเสม็ดที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

# ส่วนที่ ๓

## หลักสูตรและวิธีการพัฒนา

\*\*\*\*\*

### ๓.๑ หลักสูตร

เทศบาลตำบลหนองเสม็ด กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่
  ๑. พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน
  ๒. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
  ๓. ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน
  ๔. พระราชบัญญัติการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๕
  ๕. พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐
  ๖. กฎหมายต่างๆที่เกี่ยวข้อง
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ได้แก่
  ๑. พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ.๒๕๑๐
  ๒. พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ.ศ.๒๔๗๕
  ๓. พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ.๒๕๐๘
  ๔. พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ.๒๕๒๒
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง (หลักสูตรตามสายงาน)

### ๓.๒ วิธีการพัฒนา

#### ๑. วิธีการพัฒนา

เทศบาลตำบลหนองเสม็ดกำหนดวิธีการพัฒนา ตามความจำเป็นและเหมาะสมโดยวิธีการดังนี้

- ๑) การปฐมนิเทศ
- ๒) การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๓) การมอบหมายงาน/การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๔) การฝึกอบรม
- ๕) การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา

## ๒. แนวทางการดำเนินการ

เทศบาลตำบลหนองเสม็ด ได้กำหนดแนวทางการพัฒนา ตามข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

๑. เทศบาลดำเนินการเอง
๒. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๓. หน่วยงานราชการหรือสถาบันต่างๆ ที่สอดคล้อง

## ๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

๑. ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑
๒. ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒
๓. ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

## ๔. โครงการตามแผนพัฒนา

เทศบาลตำบลหนองเสม็ดได้วางแผนตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการต่างๆ

## ส่วนที่ ๕

### การติดตามและประเมินผล

\*\*\*\*\*

#### องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลหนองเสม็ด ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลของเทศบาลตำบลหนองเสม็ด ประกอบด้วย

- |                           |                     |
|---------------------------|---------------------|
| ๑. ปลัดเทศบาล             | ประธานกรรมการ       |
| ๒. ผู้อำนวยการทุกกอง      | กรรมการ             |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๔. บุคลากร                | ผู้ช่วยเลขานุการ    |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ติดตามติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนดำเนินการอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ปีละ ๑ ครั้ง และเสนอผลการติดตามประเมินผล ต่อนายกเทศมนตรีตำบลหนองเสม็ดทราบ

#### บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองเสม็ด สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไขเพิ่มเติมให้เหมาะสมได้ตามกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตราดตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่จำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

## แผนพัฒนาบุคลากร(พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑	โครงการปฐมนิเทศ บุคลากรใหม่	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ เทศบาลและบทบาท หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	พนักงานเทศบาล ที่บรรจุใหม่	ตามรายจ่ายของ แต่ละหลักสูตร	ช่วงเวลาที่บรรจุ แต่งตั้งระหว่าง ปีงบประมาณ ๒๕๖๑	พนักงานที่บรรจุใหม่มีความรู้ ความเข้าใจและสามารถ ปฏิบัติงานได้ดีตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งและงานที่ ได้รับมอบหมาย	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล
๒	โครงการฝึกอบรม หลักสูตรพนักงานเทศบาล ทุกสายงาน	เพื่อเรียนรู้หลักสูตรใหม่ๆ ระเบียบใหม่ๆ ในสายงาน	พนักงานเทศบาล ทุกสายงาน	ตามรายจ่ายของ แต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะใน เรื่องใหม่ๆ สามารถปฏิบัติงาน ในเรื่องนั้นๆ ได้อย่างถูกต้อง	ทุกส่วนราชการ
๓.	โครงการฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับ งานในหน้าที่รับผิดชอบ	เพื่อพัฒนาความรู้และ เพิ่มทักษะในการปฏิบัติ หน้าที่	พนักงานเทศบาล ทุกสายงาน	ตามรายจ่ายของ แต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการ ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และเกิด ประสิทธิภาพมีประสิทธิผล สูงขึ้น ตามที่ได้ตกลงกับ หัวหน้ากองหรือผอ.กองไว้ ในแต่ละรอบการประเมิน	ทุกส่วนราชการ



ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๔	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร เร่งด่วนตามนโยบายรัฐบาล /กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น/สำนักงานส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นจังหวัด ตราด ตามตำแหน่งที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักสูตรนั้นๆ	พนักงานเทศบาล ทุกสายงาน ที่ เกี่ยวข้อง	ตามรายจ่ายของ แต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	มีความรู้ความเข้าใจและ สามารถปฏิบัติงานได้ดีใน หลักสูตร	ทุกส่วนราชการ
๕.	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาล พนักงานจ้าง สมาชิกสภาและผู้บริหาร ท้องถิ่นในด้านต่างๆ	เพื่อเพิ่มศักยภาพในการ บริหารจัดการองค์กร เพื่อเรียนรู้คุณธรรม จริยธรรมทั้งภายนอก และภายในองค์กร การ การยอมรับองค์ความรู้ ใหม่ๆ ที่ต้องปฏิบัติ ร่วมกันอย่างถูกต้อง	พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง สมาชิกสภา และ ผู้บริหารท้องถิ่น	เงินเหลือจ่ายจาก เทศบัญญัติงบ ประมาณรายจ่าย ประจำปี	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	ผู้เข้าร่วมโครงการนำความรู้ที่ ได้รับมาใช้ในการทำงานใน องค์กรได้อย่างดี	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด เทศบาล



บัญชีรายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลหนองเสม็ด

(พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

เมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๐

ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลตำบลหนองเสม็ด

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางสาวนิชานันท์ ประสิทธิ์ินาวา	ประธานกรรมการ		รองปลัดเทศบาล
๒	นายสมคิด รังสะกินนิน	กรรมการ		ผอ.กองช่าง
๓	นายกรกฎ มนต์ประสิทธิ์	กรรมการ		ผอ.กองสาธารณสุข
๔	นางสายพิน เขมาคม	กรรมการ		ครู คศ.๑ รก.ผอ.กองการศึกษา
๕	นางสุภาภรณ์ บุญทากลาง	กรรมการ/เลขานุการ		นักทรัพยากรบุคคล รก.หน.สป.

รายงานการประชุมคณะกรรมการการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลหนองเสม็ด (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ในวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๐

ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลตำบลหนองเสม็ด ชั้น ๒ อำเภอเมือง จังหวัดตราด

รายชื่อผู้เข้าประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางสาวนิชานันท์ ประสิทธิ์ินาวา	ประธานกรรมการ	นิชานันท์ ประสิทธิ์ินาวา	
๒	นายสมคิด รังสะกินนิน	กรรมการ	สมคิด รังสะกินนิน	
๓	นายกรกฎ มนต์ประสิทธิ์	กรรมการ	กรกฎ มนต์ประสิทธิ์	
๔	นางสายพิณ เขมาคม	กรรมการ	สายพิณ เขมาคม	
๕	นางสุภาภรณ์ บุญทากลาง	กรรมการ	สุภาภรณ์ บุญทากลาง	

เริ่มประชุม เวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมนางสาวนิชานันท์ ประสิทธิ์ินาวา ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ประธานกรรมการ ประธานกรรมการ กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุมเพื่อจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

นางสาวนิชานันท์ ประสิทธิ์ินาวา ตามที่ได้แต่งตั้งท่านเป็นกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลหนองเสม็ด ที่ลงวันที่๑๙พฤศจิกายน ๒๕๖๐ จึงได้เรียกประชุมในวันนี้เพื่อพิจารณาจัดทำแผนฯให้สำเร็จลุล่วงและเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตราดทุกประการ ในส่วนรายละเอียดขอมอบให้ฝ่ายเลขานุการเป็นผู้ชี้แจง

นางสุภาภรณ์ บุญทากลาง - สวัสดิ์คีคณะกรรมการทุกท่านสำหรับที่มาของการประชุมในวันนี้ นั้นตามที่ ก.ท.จ.ตราดมีมติเห็นชอบให้เทศบาลตำบลหนองเสม็ดประกาศใช้แผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑- ๒๕๖๓) โดยเทศบาลตำบลหนองเสม็ดได้ประกาศและให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่๑ตุลาคม๒๕๕๔ นั้นซึ่งตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตราดเรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๒๙๙

กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ ก.ท.กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลนั้น แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลอย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- (๑) หลักการและเหตุผล
- (๒) เป้าหมายการพัฒนา
- (๓) หลักสูตรการพัฒนา

(๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

(๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

(๖) การติดตามประเมินผล

เมื่อเทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามข้อ ๒๙๙ แล้วเสนอให้ ก.ท.จ.พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วประกาศใช้บังคับเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลต่อไป เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี แล้วให้เทศบาลดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามข้อ ๒๙๙ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป ทั้งนี้ให้เป็นไปตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลด้วย ในการพิจารณาของ ก.ท.จ.หากเห็นว่าแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลยังไม่เหมาะสม ให้เทศบาลดำเนินการปรับปรุงแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลดังกล่าวตามความเห็นของ ก.ท.จ. ไม่ทราบว่ามีประชุมมีข้อสงสัยหรือสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมหรือไม่

ที่ประชุม

- ไม่มี

นายสำเริง จันทร์หอม

- เมื่อคณะกรรมการไม่มีสงสัยหรือสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมก็ให้ร่วมกัน

พิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรต่อไป

ที่ประชุม

- ที่ประชุมร่วมจัดทำและพิจารณาให้ฝ่ายเลขานุการรวบรวมข้อมูลและจัดทำเป็นเอกสารรูปเล่มเพื่อนำเสนอให้ ก.ท.จ.ทราบ พิจารณาให้ความเห็นชอบ

นายสำเริง จันทร์หอม

- ตามบัญชีโครงการข้างต้นมีกรรมการท่านใดจะเสนอโครงการอื่นเพิ่มเติมอีกหรือไม่

ที่ประชุม

- ไม่มี

นายสำเริง จันทร์หอม

- เมื่อไม่มีผมขอขอบคุณคณะกรรมการทุกคนที่ให้ความร่วมมือในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในครั้งนี้เป็นอย่างดี

ปิดประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.



