



แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

(Human Resource Development Plan)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

**เทศบาลตำบลไชยวาน
อำเภอไชยวาน จังหวัดอุดรธานี**



ประกาศเทศบาลตำบลไชยวาน
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

ด้วยเทศบาลตำบลไชยวาน ได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพในองค์กรให้ได้รับการส่งเสริมความรู้ ทักษะ ทักษะคติ คุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๔ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี ข้อ ๒๐๘ ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี ในการประชุม ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เทศบาลตำบลไชยวาน จึงประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลไชยวาน ต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายศิริสิทธิ์ สมศรีทอง)

นายกเทศมนตรีตำบลไชยวาน

คำนำ

ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลไชยวาน นั้น เทศบาลตำบลไชยวานได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อ พัฒนาให้พนักงานเทศบาลรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลที่ดี โดยได้กำหนดหลักยุทธการพัฒนสำหรับพนักงานแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานเทศบาลตำบลไชยวาน ให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลไชยวานต่อไป

เทศบาลตำบลไชยวาน
สำนักปลัด
งานกาารเจ้าหน้าที่

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๑๐
ส่วนที่ ๓ สภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาบุคลากร	๑๕
ส่วนที่ ๔ หลักสูตรการพัฒนา	๑๗
ส่วนที่ ๕ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๒๘
ส่วนที่ ๖ การติดตามและประเมินผล	๓๐
ภาคผนวก	
รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	

แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลไชยวาน อำเภอไชยวาน จังหวัดอุดรธานี

ส่วนที่ ๑
หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผล

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) อุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานประกาศบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้เรียนรู้ระบบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาล และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานีกำหนด เช่น การพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาดนเองก็ได้ หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาล เทศบาลที่ดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ ให้เทศบาลเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) เทศบาลต้นสังกัด หรือสำนักคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ร่วมกับเทศบาล หรือเทศบาลร่วมกับส่วนราชการอื่น หรือเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) อุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานประกาศบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๒๔๙ ให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติ หน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ ก.ท. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาล นั้น

หลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลไชยวาน อำเภอไชยวาน จังหวัดอุดรธานี จึงได้จัดทำแผนพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลไชยวาน เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลไชยวาน ในการปฏิบัติราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรี เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ
๓. ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น เป็นกรรมการ
๔. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ

แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

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

เมื่อเทศบาลจัดทำแผนการพัฒนามุขลากร ตามข้อ ๒๙๙ ดังกล่าวเป็นที่เรียบร้อยแล้วเสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖
พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุดังนี้
“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่องถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.ท.จ.อุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ข้อ ๒๙๙ ถึง ๓๑๑ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลไชยวาน และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรจากฝ่ายการเมือง และพนักงานจ้าง

๑. ข้อมูลด้านโครงสร้างและอัตราค่าจ้าง

เทศบาลตำบลไชยวานแบ่งโครงสร้างส่วนราชการ เป็น ๔ ส่วน ดังนี้

๑.๑. สำนักปลัดเทศบาล

สำนักปลัดเทศบาล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิกำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใด ในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล

การแบ่งส่วนราชการและการแบ่งงานภายในสำนักปลัดเทศบาล

ฝ่ายอำนวยการ

- งานธุรการ
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานทะเบียนราษฎร
- งานกิจการสภา

ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ

- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑.๒. กองวิชาการและแผนงาน

กองวิชาการและแผนงาน มีหน้าที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายและแผน ซึ่งมีลักษณะเพื่อประกอบการกำหนดนโยบายจัดทำแผนหรือโครงการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการต่างๆ ซึ่งอาจเป็นนโยบายแผนงานและโครงการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหารหรือความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้ อาจเป็นนโยบายแผนงานของเทศบาลหรือเมืองพัทยา และโครงการระดับชาติ ระดับกระทรวง ระดับกรม หรือระดับจังหวัดและแต่ละกรณี และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

การแบ่งส่วนราชการและการแบ่งงานภายในกองวิชาการและแผนงาน

ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ

- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานจัดทำงบประมาณ
- งานบริการและเผยแพร่วิชาการ

ฝ่ายนิติการ

- งานนิติการ
- งานรับเรื่องราวร้องทุกข์

๑.๓. กองคลัง

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย การทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

การแบ่งส่วนราชการและการแบ่งงานภายในกองคลัง

ฝ่ายบริหารงานคลัง

- งานการเงินและบัญชี
- งานพัสดุและทรัพย์สิน

ฝ่ายจัดเก็บและพัฒนารายได้

- งานจัดเก็บและพัฒนารายได้
- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์
- งานทะเบียนพาณิชย์

ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๑.๔. กองช่าง

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

การแบ่งส่วนราชการและการแบ่งงานภายในกองช่าง

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

- งานธุรการ

ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

- งานการโยธา
- งานสาธารณูปโภค
- งานวิศวกรรม
- งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ
- งานสวนสาธารณะ

๑.๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชนส่งเสริมสุขภาพและงานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและงานอื่นๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์

การแบ่งส่วนราชการและการแบ่งงานภายในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

- งานธุรการ
- งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- งานสัตวแพทย์

ฝ่ายบริการสาธารณสุข

- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

๑.๖. กองการศึกษา

กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษา พัฒนาการศึกษา ทั้ง การศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษา ปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษาโดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศก์ งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุดพิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

การแบ่งส่วนราชการและการแบ่งงานภายในกองการศึกษา

ฝ่ายแผนงานและโครงการ

- งานธุรการ
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานแผนงานและโครงการ
- งานพัฒนาการศึกษา

ฝ่ายบริหารการศึกษา

- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- งานจัดการศึกษา
- งานการศึกษาปฐมวัย
- งานกีฬาและนันทนาการ
- งานการเงินและบัญชี

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองเรือ-เพี้ยปู่
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดท่าบ่อวารินทร์
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดไชยนาถวราราม
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนอนุบาลไชยวาน(อนุบาล ๓ ขวบ)
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดอุดมมงคล

๑.๗. กองสวัสดิการและสังคม

กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสังเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการ เด็กและ เยาวชนการส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบ ชุมชนหนาแน่น และ ชุมชนแออัด การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น และงาน สาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำ หรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคมและปฏิบัติงานอื่นที่ เกี่ยวข้อง การแบ่งส่วนราชการและการแบ่งงานภายในกองสวัสดิการและสังคม

ฝ่ายพัฒนาชุมชน

- งานธุรการ
- งานพัฒนาชุมชน

ฝ่ายสวัสดิการสังคม

- งานสังคมสงเคราะห์
- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส

๑.๘. กองประปา

กองประปา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมการผลิตและการจำหน่ายน้ำประปา การติดตั้งประปา การควบคุมการดำเนินการเกี่ยวกับการงบประมาณรายได้ รายจ่าย การบัญชี พัสดุ การวางแผนปรับปรุงในข้อบกพร่องต่างๆ ของการประปา รวมทั้งการปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง การแบ่งส่วนราชการและการแบ่งงานภายในกองประปา

ฝ่ายอำนวยการ

- งานธุรการ

ฝ่ายผลิตน้ำประปา

- งานผลิตน้ำประปา

ฝ่ายจำหน่ายและบริการ

- งานผลิตและบริการ

ฝ่ายการเงินและบัญชี

- งานการเงินและบัญชี

๑.๙. หน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาลและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาเทศบาลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้เพื่อการอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ๒. มีการส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ๓. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย ๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
	๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก ๖. มีจำนวนเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม (Threats)
๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนาเทศบาลดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่ในเขตเทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดริ, ปริญญา โทเพิ่มขึ้น	๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๒. กระแสความนิยมของชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพ ชีวิตของประชาชน ๓. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด ๔. มีงานฝากจากหน่วยงานอื่นค่อนข้างเยอะ

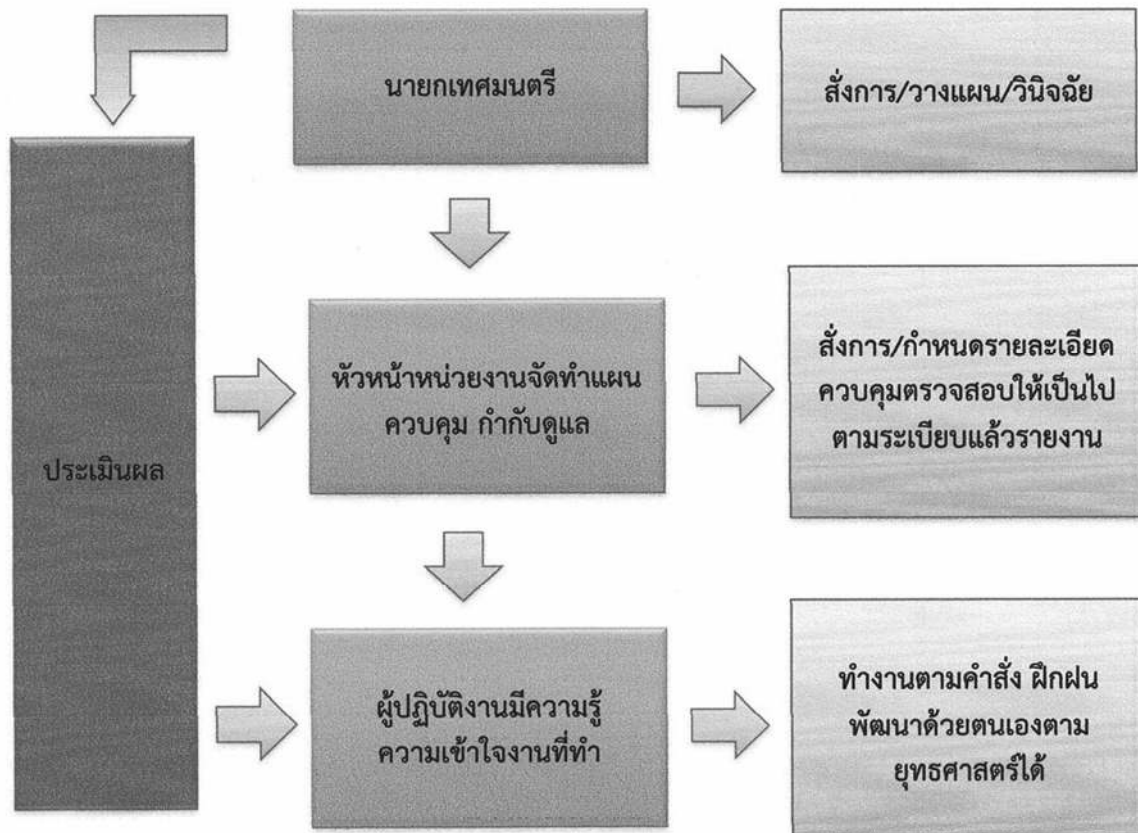
การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายพื้นที่ ๒. การเดินทางสะดวกสามารถทำงานล่วงเวลาได้ ๓. บุคลากรอยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้อะไรปรับตัวได้เร็ว ๔. บุคลากรมีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี ๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการ ทำงานสามารถตอบสนองต่อนโยบายได้ดี	๑. บุคลากรขาดความกระตือรือร้น ๒. บุคลากรมีการะหนึ้นทำให้ทำงานได้ไม่เต็มที่ ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการ สาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ ๕. สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่างๆ สำหรับใช้ อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน

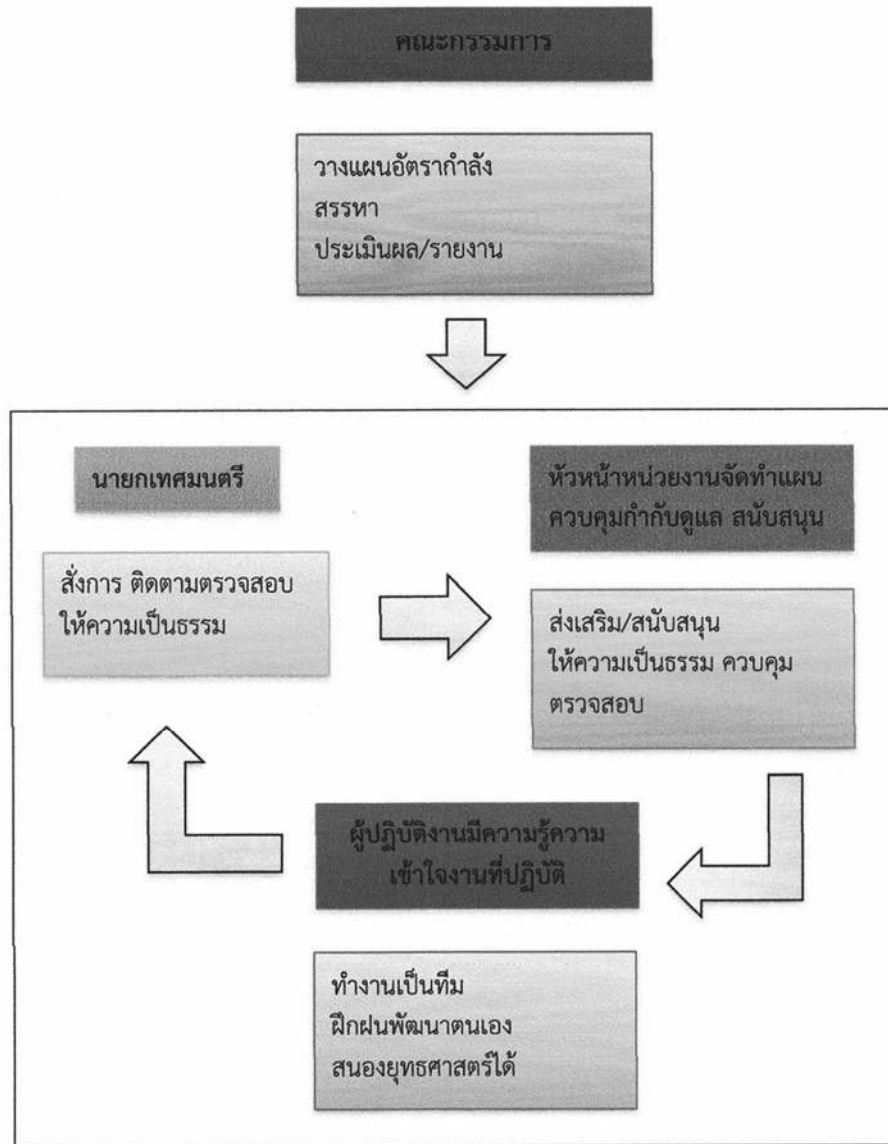
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม (Threats)
๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน ๒. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานเทศบาลด้าน ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ๓. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติ พี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มทุนความรู้ให้หลากหลายจึงจะ ทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล ๓. งบประมาณมีเพียงพอเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และการกิจ

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร

โครงสร้างปัจจุบัน



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ของเทศบาลตำบลไชยวาน จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสู้ฎาจ้าง



วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“ ภายในปี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ บุคลากรของเทศบาลตำบลไชยวาน จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอึดยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ”

ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์

๒.๑.๑ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับเทศบาลตำบลไชยวาน

๒.๑.๒ เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง
ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของเทศบาลตำบลไชยวาน

๒.๑.๓ เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลไชยวานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
มากที่สุด

๒.๑.๔ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงานดังนี้

- ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
- ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ด้านการบริหาร
- ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
- ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลไชยวาน ประกอบด้วย

- การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานเทศบาล จำนวน ๑๗ คน
- การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๙ คน
- การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง จำนวน ๔๖ คน
(พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓๓ คน พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๓ คน)

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลไชยวานทุกคนที่ได้รับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรม
และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชน
ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคน ทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนา ภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านบุคลากร ๑. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงความรู้ประสบการณ์และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้ - ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ - ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง - ด้านการบริหาร - ด้านคุณธรรม จริยธรรม ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่ออย่างเต็มที่ โดยการอนุญาตให้ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงานตลอดเวลา ๓. สนับสนุนให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง สมาชิกเทศบาล ผู้บริหาร และประชาชน ได้มีโอกาสทัศนศึกษา ตามโครงการต่างๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษาและอื่นๆ - อนุญาตให้ศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และหลักสูตรตามสายงานปฏิบัติ	พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามเทศบัญญัติเทศบาลตำบลไชยวาน	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคน ทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนา ภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ๑. ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างมีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒. การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐาน จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ๓. การตรวจสอบและประเมินผลภายใน ๔. มีการพัฒนาจิตสำนึกกับจิตศรัทธาต่อ บ้านเมือง ยึดมั่นการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็น ประมุข วางตัวเป็นกลางทางการเมือง	ดำเนินการเองหรือ ร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - สักการบูชา - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษา และอื่นๆ - วางมาตรการจริงจังและลงโทษ	พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามเทศบัญญัติเทศบาลตำบลไชยวาน	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคน ทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนา ภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านอื่นๆ ๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอนในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน ๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษา และอื่นๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงานและสถานที่บริการประชาชน	พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามระเบียบปฏิบัติเทศบาลตำบลไชยวาน	

มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินรางวัลของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้

- ๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ
- ๑.๒ มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- ๑.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
- ๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม

๒. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่างๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ การแข่งขันกีฬาภายในเทศบาล เป็นต้น

มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือน แล้วเสนอให้ปลัดเทศบาล และนายกเทศมนตรีทราบ

๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษในแต่ละระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ

- ๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ
- ๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่

กฎหมายหรือระเบียบกำหนด

- ๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือเทศบาล
- ๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

ส่วนที่ ๓
หลักสูตรการพัฒนา

๓.๑ หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

เทศบาลตำบลไชยวาน กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

- ๑.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐
- ๑.๒ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒
- ๑.๓ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒

- ๑.๔ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
- ๑.๕ พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ.๒๕๓๔
- ๑.๖ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
- ๑.๗ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙
- ๑.๘ กฎหมายต่างๆที่เกี่ยวข้อง
- ๑.๙ ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และการบริหารราชการแผ่นดิน

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

- 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 ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

ในแต่ละตำแหน่ง เช่น ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

- ๓.๑ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ๓.๒ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๓.๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๓.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๓.๕ หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
- ๓.๖ การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี
- ๓.๗ การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาโท
- ๓.๘ การส่งเสริมระบบคุณธรรม
- ๓.๙ พัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ

๓.๑๐ เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่

๓.๑๑ มนุษยสัมพันธ์ในองค์กร

๓.๑๒ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓.๑๓ จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

๔. ประเด็นที่ต้องพัฒนา

๔.๑ ควรให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานพร้อมเน้นกระบวนการสารสนเทศมาใช้งาน

๔.๒ ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างข้าราชการให้เป็นมืออาชีพ

๔.๓ บริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ

๔.๔ พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ

๔.๕ พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน

๔.๖ วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม

๔.๗ พัฒนาการกระจายอำนาจ

๔.๘ พัฒนาระบบตอบแทนและแรงจูงใจ

ส่วนที่ ๔
วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และบุคลากร ของเทศบาลตำบลไชยวาน กำหนดวิธีการพัฒนาตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีดังนี้

๑. วิธีการดำเนินการ

๑.๑ การปฐมนิเทศ

๑.๒ การฝึกอบรม

๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน

๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา รวมถึงการประชุมประจำเดือนของเทศบาลในการ

ถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน

๑.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษา

๑.๖ การมอบหมายงาน

๑.๗ การให้การศึกษา

๒. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลไชยวาน นอกจากมีวิธีการดำเนินการตามข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

๒.๑ เทศบาลตำบลไชยวานดำเนินการจัดฝึกอบรมเอง

๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการโดยเทศบาลตำบลไชยวาน จัดส่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและพนักงานจ้างเข้ารับการอบรม/ประชุม/สัมมนา

๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆดำเนินการสอดคล้องกับแผนบุคลากรของเทศบาลตำบลไชยวาน เป็นผู้ดำเนินการ

๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

๓.๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

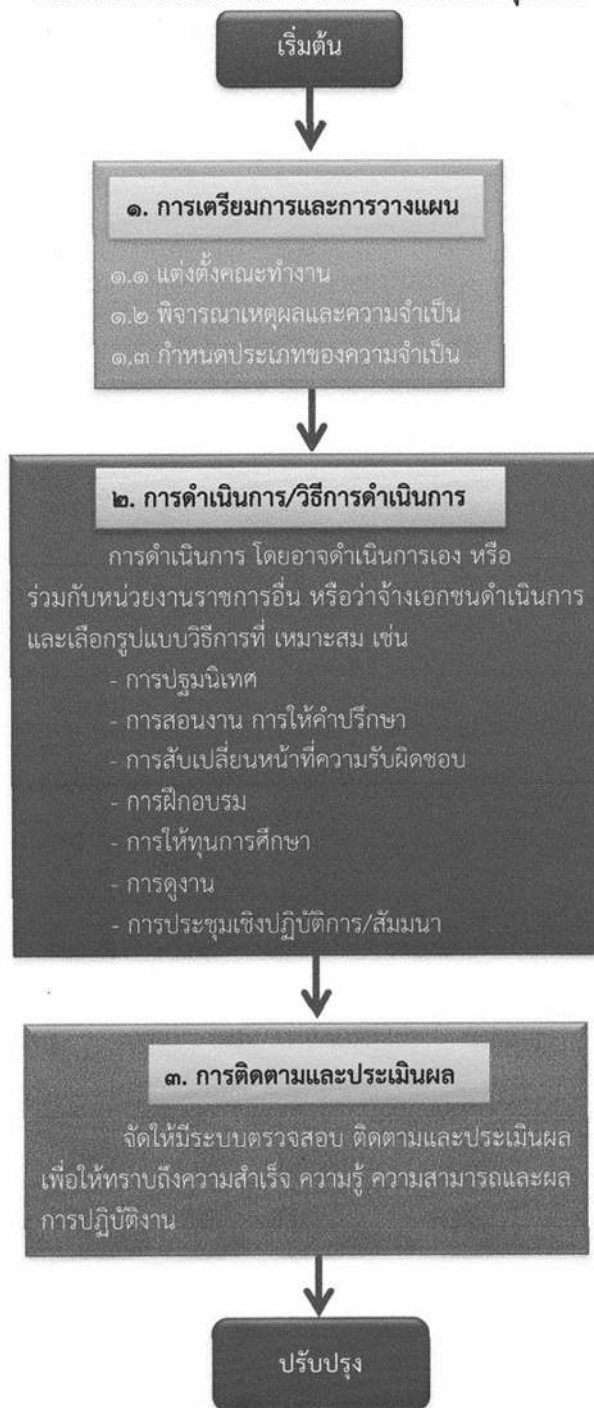
๓.๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

๓.๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

๔. โครงการตามแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลไชยวาน จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุมตามหลักสูตรความรู้พื้นฐาน ในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรมตามโครงการต่างๆ

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



วิธีการพัฒนา
แผนพัฒนาเทศบาล (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

วิธีการพัฒนาหน่วยงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน)	เทศบาล ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับปลัดเทศบาลหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ ปลัดเทศบาล ให้มีทักษะ ความรู้ และความ เข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ปลัดเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับรองปลัดเทศบาล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของรอง ปลัดเทศบาล ให้มีทักษะ ความรู้ และความ เข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	รองปลัดเทศบาล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนัก ปลัดเทศบาลหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วน งานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความ เข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วน ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วน งานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความ เข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วน ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองช่าง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วน งานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความ เข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วน ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน)	เทศบาล ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยความสะดวกวิชาการและแผนงานหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วน ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยความสะดวกสวัสดิการสังคมหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วน ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยความสะดวกการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วน ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยความสะดวกประปาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วน ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยความสะดวกสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วน ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าฝ่ายอำนวยความสะดวกหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วน ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วน ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรมพัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน)	เทศบาล ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าฝ่ายบริหารงาน คลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้า ส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วน ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าฝ่ายบริหารงาน ช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้า ส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วน ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าฝ่ายบริหารงาน สาธารณูปโภคหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้า ส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วน ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าฝ่ายแผนงาน และงบประมาณหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้า ส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วน ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าฝ่ายแผนงาน และโครงการหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้า ส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วน ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าฝ่ายพัฒนา ชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้า ส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วน ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าฝ่ายสวัสดิการ สังคมหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้า ส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วน ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน)	เทศบาล ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๒๐	หลักสูตรเกี่ยวข้องกับนักจัดการงานทะเบียนและบัตรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๑	หลักสูตรเกี่ยวข้องกับนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๒	หลักสูตรเกี่ยวข้องกับนักทรัพยากรบุคคลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๓	หลักสูตรเกี่ยวข้องกับนักวิชาการตรวจสอบภายในหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๔	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่งานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน)	เทศบาล ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๒๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนันทนาการสันทนาการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนันทนาการสันทนาการและนันทนาการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๙	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒		/
๓๐	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานการประปาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๓๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๓๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างไฟฟ้าหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๓๓	หลักสูตรเกี่ยวกับพยาบาลวิชาชีพหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน)	เทศบาล ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๓๔	หลักสูตรเกี่ยวกับครู ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานครูเทศบาลและพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑๘	๑๘	๑๘		/
๓๕	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓๗	๓๗	๓๗		/
๓๖	การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๔๖	๔๖	๔๖	/	

[illegible]

[illegible]

[illegible]

ส่วนที่ ๕
งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการพัฒนา พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)	ที่มาของ งบประมาณ
๑	โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานตามโครงการอบรมคุณธรรม แผนงานบริหารงานทั่วไป	๑๐,๐๐๐ บาท	เทศบัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย
๒	ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาลที่เดินทางไปประชุม อบรม สัมมนา ดูงาน หรือไปติดต่อราชการ แผนงานบริหารงานทั่วไป	๕๐,๐๐๐ บาท	เทศบัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย
๓	ค่าใช้จ่ายในโครงการทัศนศึกษาดูงาน เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการทัศนศึกษาดูงานของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาลตำบลไชยวาน พนักงานลูกจ้างเทศบาลตำบลไชยวาน แผนงานบริหารงานทั่วไป	๑๐,๐๐๐ บาท	เทศบัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย
๔	ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาลที่เดินทางไปประชุม อบรม สัมมนา ดูงาน หรือไปติดต่อราชการ งานวางแผนสถิติและวิชาการ	๒๐,๐๐๐ บาท	เทศบัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย
๕	ค่าใช้จ่ายในโครงการอบรมกฎหมายให้กับพนักงานลูกจ้างและประชาชนทั่วไป งานวางแผนสถิติและวิชาการ	๑๐,๐๐๐ บาท	เทศบัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย
๖	ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาลที่เดินทางไปประชุม อบรม สัมมนา ดูงาน หรือไปติดต่อราชการ งานบริหารงานคลัง	๓๐,๐๐๐ บาท	เทศบัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย
๗	ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาลที่เดินทางไปประชุม อบรม สัมมนา ดูงาน หรือไปติดต่อราชการ แผนงานการรักษาความสงบภายใน	๑๐,๐๐๐ บาท	เทศบัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย
๘	ค่าใช้จ่ายโครงการฝึกอบรมทบทวน อปพร. เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานตามโครงการฝึกอบรมทบทวน อปพร. แผนงานการรักษาความสงบภายใน	๑๐,๐๐๐ บาท	เทศบัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย
๙	ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาลที่เดินทางไปประชุม อบรม สัมมนา ดูงาน หรือไปติดต่อราชการ แผนงานการศึกษา	๕๐,๐๐๐ บาท	เทศบัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย
๑๐	ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทัศนศึกษาดูงานกองการศึกษาแผนงานการศึกษา	๒๐,๐๐๐ บาท	เทศบัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการพัฒนา พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)	ที่มาของ งบประมาณ
๑๑	ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ของพนักงานเทศบาล และพนักงาน จ้างเทศบาลที่เดินทางไปประชุม อบรม สัมมนา ดูงาน หรือไปติดต่อ ราชการ แผนงานสาธารณสุข	๑๐,๐๐๐ บาท	เทศบัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย
๑๒	ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ของพนักงานเทศบาล และพนักงาน จ้างเทศบาลที่เดินทางไปประชุม อบรม สัมมนา ดูงาน หรือไปติดต่อ ราชการ แผนงานสังคมสงเคราะห์	๑๐,๐๐๐ บาท	เทศบัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย
๑๓	ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ของพนักงานเทศบาล และพนักงาน จ้างเทศบาลที่เดินทางไปประชุม อบรม สัมมนา ดูงาน หรือไปติดต่อ ราชการ แผนงานเกษตรและชุมชน	๑๐,๐๐๐ บาท	เทศบัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย
๑๔	ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ของพนักงานเทศบาล และพนักงาน จ้างเทศบาลที่เดินทางไปประชุม อบรม สัมมนา ดูงาน หรือไปติดต่อ ราชการ งบประมาณรายจ่ายเฉพาะกิจการประจำ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้า ลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ	๒๐,๐๐๐ บาท	เทศบัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย
	รวม	๒๗๐,๐๐๐ บาท	

ส่วนที่ ๖

การติดตามและประเมินผล

เทศบาลตำบลไชยวานได้กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล และ บุคลากรของเทศบาลโดยแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาลและบุคลากร ดังนี้ คณะกรรมการติดตามประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลไชยวาน | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลไชยวาน | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ | เป็นกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองประปา | เป็นกรรมการ |
| ๙. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| ๑๐. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๑๑. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของบุคลากร กำหนดวิธีการ ติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผล ต่อนายกเทศมนตรีตำบลไชยวาน

ตัวชี้วัดและข้อเสนอระดับเป้าหมาย

๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล
๒. ระดับความโปร่งใสในภาพรวมของเทศบาลตำบลไชยวานดีขึ้นอย่างน้อยร้อยละ ๒๐ ในปี พ.ศ.๒๕๖๔ เทียบกับปีพ.ศ.๒๕๖๓
๓. ระดับความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการทำงานของเทศบาลตำบลไชยวานสูงขึ้นมากกว่าร้อยละ ๘๕ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา
๔. ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการที่โปร่งใสและเป็นธรรมของเทศบาลตำบลไชยวานเพิ่มสูงขึ้นมากกว่าร้อยละ ๘๕ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา
๕. ร้อยละของบุคลากรในเทศบาลตำบลไชยวานที่เข้าใจและประยุกต์หลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ มากกว่าร้อยละ ๖๐ ของจำนวนประชากรที่สุ่มทดสอบ ระดับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อความเป็นธรรมในการบริหารงานที่เพิ่มสูงขึ้นมากกว่าร้อยละ ๖๐ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลตำบลไชยวาน

ที่ ๑๖๐๙/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรคหัย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี
เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานของเทศบาล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้การ
จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลไชยวานเป็นไปด้วยความถูกต้อง จึงขอแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้เป็น
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

๑. นายกเทศมนตรีตำบลไชยวาน	เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลไชยวาน	เป็นกรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน	เป็นกรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	เป็นกรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	เป็นกรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองประปา	เป็นกรรมการ
๙. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	เป็นกรรมการ
๑๐. หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๑๑. นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ดำเนินถึง อำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบใน
การปฏิบัติหน้าที่ที่จะพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเสนอให้คณะกรรมการพนักงาน
เทศบาลจังหวัดอุดรธานี พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายศิริสิทธิ์ สมศรีทอง)

นายกเทศมนตรีตำบลไชยวาน

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนางานเทศบาล

วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมขุนวัง สำนักงานเทศบาลตำบลไชยวาน

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายศิริสิทธิ์ สมศรีทอง	นายกเทศมนตรีตำบลไชยวาน	ศิริสิทธิ์ สมศรีทอง
๒	นายทวนทอง จาคนอก	ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองคลัง/ รักษาราชการแทนปลัดเทศบาลตำบลไชยวาน	ทวนทอง จาคนอก
๓	นายปกรณ์ สมบัติคำไร	ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองประปา	ปกรณ์ สมบัติคำไร
๔	นางรชดา หรัญรัตน์	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	รชดา หรัญรัตน์
๕	จำเอนชัยวิชิต นามมูลตรี	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและโครงการ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ชัยวิชิต นามมูลตรี
๖	นางวิชณี สงวนนาม	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	วิชณี สงวนนาม
๗	นางสายชล เหมือนสีเลา	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	สายชล เหมือนสีเลา
๘	นางสาวนารัตน์ ภูพุด	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	นารัตน์ ภูพุด
๙	นายธรรมบุญ สุธธิบุญ	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	ธรรมบุญ สุธธิบุญ
๑๐	นางสาวณัฏฐิธร ธนศิลป์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ณัฏฐิธร ธนศิลป์

ผู้ไม่มาประชุม

-ไม่มี-

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อม นายศิริสิทธิ์ สมศรีทอง นายกเทศมนตรีตำบลไชยวาน ประธานที่ประชุม ได้กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

พิจารณาจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

นายศิริสิทธิ์ สมศรีทอง
ประธาน

ตามที่เทศบาลตำบลไชยวานได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี นั้น เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปตามแผนและมีการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับ การพัฒนาบุคลากรขององค์กร ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานมี ประสิทธิภาพ ขอให้ทางสายชล เหมือนสีเลา เลขานุการ เสนอรายละเอียดการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี ให้แก่คณะกรรมการจัดทำแผนทราบเพื่อพิจารณาตาม ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ เรื่องการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๔๙ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่าง มีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้ กำหนดเป็นแผนการ พัฒนาพนักงานเทศบาล มี ระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาลประกอบด้วย ๓ หลักสูตรการพัฒนา คือ สายงานผู้บริหาร สายงานผู้ปฏิบัติ สายงานพนักงานจ้าง และวิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ได้แก่ ๑. การปฐมนิเทศ ๒. การฝึกอบรม ๓. การศึกษาหรือดูงาน ๔. การประชุมสัมมนา และ ๕. การสอนงานและให้ คำปรึกษา ซึ่งการพัฒนาพนักงานเทศบาลดังกล่าว อาจจะกระทำด้วย เทศบาลของเราหรือว่า หน่วยงานอื่น เช่น ก.ท.จ. สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่นๆ โดยใช้ งบประมาณตามที่ได้กำหนดไว้ในเทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี และมีการติดตามประเมินผล หลังจากผู้เข้ารับการพัฒนาภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่กลับมาจาก อบรม/สัมมนาและประเมินผลทุกระยะเวลา ๓ เดือน และนำผลการประเมินผลของคณะกรรมการ เป็นข้อมูลเพื่อ กำหนด หลักสูตรวิธีการพัฒนาบุคลากรให้หน่วยงานต่อไป และในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในทุกหลักสูตรยกเว้นการศึกษาต่อให้เว้นช่วงระยะเวลาการ ฝึกอบรมใน ระหว่างการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ทั้ง ๒ ครั้ง เพื่อ เกิดความเป็นธรรม และโปร่งใสในการประเมินเลื่อนขั้น ทั้ง ๒ ครั้ง คือ ครั้งที่ ๑ ปลายเดือนมีนาคม - ต้นเดือนเมษายน และ ครั้งที่ ๒ ปลายเดือน กันยายน - ต้นเดือนตุลาคม ยกเว้นกรณี จำเป็นเร่งด่วนจึงจะสามารถอนุมัติ ให้เดินทางไปฝึกอบรมได้ จึงขอมติที่ประชุมในการ จัดทำแผนฯ เพื่อส่งไปยัง คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เพื่อขอมติ อนุมัติต่อไป

นางสายชล เหมือนสีเลา
กรรมการและเลขานุการ

ขอชี้แจงวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล
ตำบลไชยวาน ดังนี้

๑. เพื่อเพิ่มพูนความรู้และสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน
เทศบาล
๒. เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง
ให้เป็น ปัจจุบันทันด่วน
๓. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในเทศบาล
๔. เพื่อให้รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนในการทำงาน
๕. ลดความผิดพลาดจากการท างานให้น้อยลงและสามารถนำความรู้ที่ได้
จากการอบรมไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง
๖. เพื่อนำความรู้ใหม่ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน และติดต่อ
ประสานงาน กับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๗. เพื่อความก้าวหน้าของพนักงาน
๘. เพื่อสร้างพลังและจุดประกายไฟในการทำงาน
๙. บุคลากรที่ผ่านการประชุม อบรมในเรื่องต่างๆ สามารถถ่ายทอดวิชาการ
ที่ได้รับ ให้แก่เจ้าหน้าที่คนอื่นๆ ได้
๑๐. ในการสัมมนาทางวิชาการเพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคต่างๆ ในการ
ปฏิบัติงาน และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุง
การดำเนินงานของ เทศบาลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงขอให้หัวหน้าส่วน
ราชการทุกท่านเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนา บุคลากรความ
ต้องการพัฒนาบุคลากรด้านไหนบ้าง

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

นางสายชล เหมือนสีเลา
กรรมการและเลขานุการ

สำนักปลัด มีความต้องการอบรมด้านการบริหารงานบุคคล
สมรรถนะกับประเมินผลการปฏิบัติราชการ การเลื่อนระดับ การสอบ
คัดเลือก การโอนการย้าย การรับโอน การปรับปรุง/ตำแหน่งการกำหนด
ตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง การปรับขนาด
องค์กร ประเภทเทศบาล การกำหนดค่างาน การคิดภาระค่าใช้จ่าย อบรม
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายปกครองและปัญหาข้อพิพาทในการ
ปฏิบัติงาน อบรมด้านงานธุรการ งานสารบรรณ อบรมด้านบำเหน็จบำนาญ
ข้าราชการส่วนท้องถิ่น อบรมด้านทะเบียนและบัตร อบรมด้านความรู้
เกี่ยวกับภัยและการป้องกันภัย

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

นายพนทอง จาตนอก
กรรมการ

กองวิชาการและแผนงาน มีความต้องการ อบรมความรู้เกี่ยวกับการ
จัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาท้องถิ่น การตรางบประมาณรายจ่าย
ประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายเกี่ยวกับองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นและปัญหาข้อพิพาทในการปฏิบัติงาน

มติที่ประชุม	เห็นชอบ
นางสาวนวรรตน์ ภูพูน กรรมการ	กองคลัง มีความต้องการอบรมความรู้ตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างการบริหารพัสดุภาครัฐให้กับบุคลากร อบรมตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจ เงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การอบรมการปรับปรุงบัญชี การปิดบัญชี การจัดทำรายงานการเงินประจำปีในระบบคอมพิวเตอร์ (e-LAAS) การอบรมการจัดทำฐานภาษีตามพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง
มติที่ประชุม	เห็นชอบ
นายปกรณ์ สมบัติคำไร กรรมการ	กองช่าง มีความต้องการอบรมแนวทางการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร อบรมด้านการสำรวจออกแบบ เขียนแบบ ประมาณการราคางานทางและสะพาน การคำนวณราคากลางงานก่อสร้างของทางราชการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์
มติที่ประชุม	เห็นชอบ
นายธรรมบุญ สุทธิบุญ กรรมการ	กองประปา มีความต้องการอบรมตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจ เงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การอบรมการปรับปรุงบัญชี การปิดบัญชี การจัดทำรายงานการเงินประจำปีในระบบคอมพิวเตอร์ (e-LAAS)
มติที่ประชุม	เห็นชอบ
นางวัชณี สงวนนาม กรรมการ	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมีความต้องการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านสุขาภิบาลอาหาร ตามพระราชบัญญัติสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๓๕ การควบคุมโรค กฎหมายเกี่ยวกับการจัดการขยะ
มติที่ประชุม	เห็นชอบ
จ่าเอกชัยวิชิต นามมูลศรี กรรมการ	กองการศึกษา มีความต้องการอบรมทักษะการปฏิบัติงานด้านการพัสดุและการจัดซื้อจัดจ้างสำหรับปฏิบัติงานด้านพัสดุของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด อปท. และสถานศึกษาในสังกัดอปท. การอบรมประกันคุณภาพการศึกษาภายใน การอบรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอบรมด้านการบริหารจัดการงบประมาณทางการศึกษาและการปฏิบัติ

ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

นางรชดา หริญรัตน์
กรรมการ

กองสวัสดิการสังคม มีความต้องการอบรมด้านสวัสดิการสังคม
ด้านการพัฒนาชุมชน ด้านสังคมสงเคราะห์ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

-ไม่มี-

ประธานคณะกรรมการฯ เมื่อไม่มีคณะกรรมการฯ ท่านใดเสนอเพิ่มเติมจึงขอปิดการประชุม
เลิกประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.

(ลงชื่อ)

Grew

ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางสาวณัฐริอร ธนศิลป์)

นักทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ)

ศิริทิพย์

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายศิริสิทธิ์ สมศรีทอง)

นายกเทศมนตรีตำบลไชยวาน