



แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลหนองหอย
อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

งานกาเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล
โทรศัพท์ ๐-๕๓๑๔-๐๑๓๔-๕ ต่อ ๒๑
โทรสาร ๐-๕๓๘๑-๖๐๒๑

คำนำ

การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจที่สำคัญในการบริหารและเกี่ยวข้องกับงานของทุกหน่วยงาน ซึ่งเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารและผู้รับผิดชอบงานด้านบุคคล ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ที่จะต้องปฏิบัติในกิจกรรมที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงาน

การพัฒนาบุคลากรเป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการบริหารงานบุคคล ที่ต้องปฏิบัติอยู่ตลอดเวลา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับบุคลากรในหน่วยงาน ตลอดจนทำให้บุคลากรมีความเติบโตก้าวหน้าและทันต่อโลก ฉะนั้นจึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหอย (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง พันธกิจหลักการพัฒนาเทศบาล นโยบายของผู้บริหาร ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลหนองหอย และประมวลจริยธรรมของข้าราชการของเทศบาลตำบลหนองหอย ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป มีความรู้ความเข้าใจตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง ในการยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในหน่วยงาน ให้ได้รับการพัฒนาในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลควบคู่กับการมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อประโยชน์อย่างสูงสุดในการให้บริการแก่ประชาชนต่อไป

งานกรเจ้าหน้าที่

สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลหนองหอย
อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ บทนำ	๑
๑.๒ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๓ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๓
๑.๔ ตารางแสดงจำนวนบุคลากร	๕
๑.๕ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม SWOT	๖
ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	
๒.๑ วัตถุประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร	๗
๒.๒ เป้าหมายการพัฒนา	๘
ส่วนที่ ๓ ขั้นตอนการดำเนินการ	
๓.๑ การเตรียมการและการวางแผน	๙
๓.๒ การดำเนินการพัฒนา	๙
ส่วนที่ ๔ หลักสูตรและวิธีการพัฒนา	
๔.๑ หลักสูตรการพัฒนา	๑๐
๔.๒ การดำเนินการพัฒนาบุคลากร	๑๐
๔.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากร	๑๐
๔.๔ ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร	๑๑
๔.๕ กรอบนโยบายการพัฒนาบุคลากร	๑๑
๔.๖ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๑๑
๔.๗ ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๑๒
ส่วนที่ ๕ กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร	
๕.๑ กิจกรรม/โครงการ	๑๓
ส่วนที่ ๖ การติดตามและประเมินผล	
๖.๑ การติดตามและประเมินผล	๑๗
๖.๒ หน่วยงานหน่วยงานที่ทำหน้าที่ติดตามและประเมินผล	๑๗
ส่วนที่ ๗ หน่วยงานที่รับผิดชอบ งบประมาณ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	
๗.๑ หน่วยงานที่รับผิดชอบ	๑๘
๗.๒ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร	๑๘
๗.๓ ประโยชน์ที่คาดว่าจะรับ	๑๙

ส่วนที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความนำ

แผนพัฒนาบุคลากร หมายถึง แนวทาง กลยุทธ์ หรือยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหอย เพื่อให้มีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้คงอยู่คู่องค์กรต่อไป

บุคลากร หมายถึง พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหนองหอย

๑.๒ หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล กำหนดแนวทางปฏิบัติให้การพัฒนาพนักงานเทศบาล ดังนี้

๑. ให้มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ เป็นพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายจังหวัด และนโยบายคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลหนองหอย เป็นต้น

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม การใช้คอมพิวเตอร์ งานช่าง เป็นต้น

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๕) ด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๔. ให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และกำหนดให้จัดทำตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ ก.ท.กำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล นั้น

โดยการพัฒนาบุคลากรจะเป็นเครื่องมือในการนำองค์กรให้ก้าวไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด ได้แก่

“ตำบลหนองหอย สังคมอุดมความสุข”
(NONGHOI : HAPPY HOME TOWN)



๑.๓ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ มาตรา ๑๖ (๒) มาตรา ๕๐ (๒) และมาตรา ๕๑ (๘)
๒. การสาธารณสุขปศุสัตว์และการก่อสร้างอื่นๆ มาตรา ๑๖ (๔)
๓. การสาธารณสุขการ มาตรา ๑๖ (๕)
๔. การวางผังเมืองและการควบคุมการก่อสร้าง มาตรา ๑๖ (๒๕) มาตรา ๑๖ (๒๘)
๕. การขนส่งและวิศวกรรมจราจร มาตรา ๑๖ (๒๖)
๖. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา มาตรา ๕๑ (๑)
๗. การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น มาตรา ๕๑ (๗)
๘. การจัดให้มีและควบคุมตลาดและที่จอดรถ มาตรา ๑๖ (๓) มาตรา ๕๑ (๓)

ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา มาตรา ๑๖ (๙) มาตรา ๕๐ (๖)
๒. การส่งเสริมการกีฬา มาตรา ๑๖ (๑๔) มาตรา ๕๐ (๖)
๓. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มาตรา ๑๖ (๑๓)
๔. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล มาตรา ๑๖ (๑๙)
๕. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ มาตรา ๕๐ (๔)
๖. การให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้ มาตรา ๕๑ (๖)
๗. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส มาตรา ๑๖ (๑๐) มาตรา ๕๐ (๗)
๘. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย มาตรา ๑๖ (๑๒)

ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน มาตรา ๕๐ (๑)
๒. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง มาตรา ๑๖ (๑๗)
๓. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน มาตรา ๑๖ (๒๐) มาตรา ๕๑ (๔)
๔. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ มาตรา ๑๖ (๒๑)
๕. การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์ มาตรา ๑๖ (๒๒) มาตรา ๕๑ (๒)
๖. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น มาตรา ๑๖ (๒๓)
๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา ๑๖ (๒๙)
๘. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มาตรา ๑๖ (๓๐)
๙. การให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง มาตรา ๕๐ (๕)

ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร มาตรา ๕๑ (๕)
๒. การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ มาตรา ๑๖ (๒๑)
๓. การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน มาตรา ๑๖ (๗)
๔. การส่งเสริมการท่องเที่ยว มาตรา ๑๖ (๘)

ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๑๖ (๒๔)
๒. การจำกัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย มาตรา ๑๖ (๑๘)
๓. การดูแลรักษาที่สาธารณะ มาตรา ๑๖ (๒๗)
๔. การรักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล มาตรา ๕๐ (๓)

ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๑๖ (๑๑) มาตรา ๕๐ (๘)

ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน มาตรา ๑๖ (๑๕)
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา ๑๖ (๑๖)
๓. การป้องกันปราบปรามการทุจริต ประพฤติมิชอบ ในองค์กร

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารราชการสามารถขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ บรรลุตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ศักยภาพของบุคลากรจึงเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร บุคลากรที่มีความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ตำบลหนองหอยได้รับการพัฒนา นำพาเทศบาลตำบลหนองหอยไปสู่วิสัยทัศน์และนโยบายที่ผู้บริหารกำหนด จำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลหนองหอย จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากนโยบายของผู้บริหาร ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลหนองหอย แผนพัฒนาเทศบาลตำบลหนองหอย (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ประมวลจริยธรรมของข้าราชการของเทศบาลตำบลหนองหอย และข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาบุคลากรในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนอย่างถูกต้อง สะดวก รวดเร็วและทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความเติบโตก้าวหน้าในอาชีพอย่างรวดเร็วยิ่งต่อไป

๑.๔ ตารางแสดงจำนวนบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหอย

หน่วยงาน	พนักงานเทศบาล	พนักงานจ้าง		รวมพนง.จ้าง	รวม
		ตามภารกิจ	ทั่วไป		
นักบริหารงานเทศบาล	๒	-	-	-	๒
หน่วยงานตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-	๑
สำนักปลัดเทศบาล	๑๐	๙	๙	๑๘	๒๘
กองคลัง	๙	๑	๒	๓	๑๒
กองช่าง	๕	๓	๔	๗	๑๒
กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	๒	๓	๑๐	๑๓	๑๖
รวม	๒๙	๑๖	๒๕	๔๑	๗๐

(ข้อมูล ณ เดือน สิงหาคม ๒๕๖๓)

๑.๕ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT analysis) ด้านบุคลากร

จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses :W)
<p>๑. บุคลากร (ขรก.) ของเทศบาลมีคุณวุฒิในระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละร้อย</p> <p>๒. บุคลากรส่วนใหญ่อยู่สายงานวิชาการจึงมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติราชการ</p> <p>๓. เทศบาลตำบลหนองหอย จึงมีโครงสร้างและสายการบังคับบัญชาที่เหมาะสม</p> <p>๔. พนักงานเทศบาลมีจำนวนน้อย มีความสมัครสมานรักใคร่ และทำงานเป็นทีม เข้าร่วมกิจกรรมของเทศบาลเป็นอย่างดี</p> <p>๕. บุคลากรของเทศบาลมีความพร้อมที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเอง</p> <p>๖. การริเริ่มใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ,โซเซียลเน็ตเวิร์ค มาใช้เพื่อการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ข้อมูลได้ง่าย และรวดเร็วมากยิ่งขึ้น</p>	<p>๑. จำนวนบุคลากรในแต่ละสายงานมีน้อย ทำให้มีปัญหาต่อการปฏิบัติงาน กรณีพนักงานไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้หรือไม่สามารถจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่ต้องใช้ระยะเวลานานได้</p> <p>๒. บุคลากรยังมีความต้องการขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนอกเหนือค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน</p> <p>๓. สถานที่ที่มีความจำกัด ทำให้ไม่สามารถจัดสรรอุปกรณ์ เทคโนโลยีต่างๆที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้</p> <p>๔. นโยบายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่มีความชัดเจนทำให้ยากต่อการพัฒนาหรือผลักดัน</p>
โอกาส (Opportunities : O)	อุปสรรค (Threat :T)
<p>๑. ปัจจุบันมีความหลากหลายของสื่อหลายช่องทาง ทำให้มาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อราชการได้</p> <p>๒. เทศบาลตำบลหนองหอย เป็นพื้นที่ในเขตอำเภอเมืองทำให้ง่ายต่อการสรรหาบุคลากร เมื่อมีอัตราตำแหน่งที่ว่างลงจากการโอน (ย้าย) หรือกรณีอื่นๆ</p> <p>๓. การบริหารงานบุคคลได้รับการพิจารณากลับกรองจาก ก.ทจ. ทำให้ลดความผิดพลาดในเรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล</p>	<p>๑. ด้วยภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ทำให้โครงสร้างราชการไม่เอื้อประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของพนักงาน ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน</p> <p>๑. เทศบาลยังขาดแคลนบุคลากรในสายงานวิชาชีพ เช่น วิศวกร ,สายงานด้านสาธารณสุข เนื่องจากมีบุคลากรเฉพาะด้านที่น้อยไม่เพียงพอต่อความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. การกระจายอำนาจ ภารกิจให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น ด้านการศึกษา สาธารณสุข ทำให้ องค์กรไม่มีความพร้อมทั้งในด้านบุคลากรและงบประมาณ</p>

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร

๑. เพื่อสนับสนุนแผนยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลหนองหอย (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) อันจะนำไปสู่วิสัยทัศน์ที่เทศบาลตำบลหนองหอยกำหนด
๒. เพื่อให้บุคลากร ยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ของเทศบาลตำบลหนองหอยดังนี้
 - (๑) ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 - (๒) ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
 - (๓) มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
 - (๔) ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
 - (๕) ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
 - (๖) พึ่งให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
 - (๗) ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 - (๘) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
 - (๙) ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
 - (๑๐) พึ่งพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ ของตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ
๓. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม ค่านิยมหลักของบุคลากร จรรยาวิชาชีพ ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๔. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรประจำปี
๕. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหอย มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ได้แก่ มีความรักองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงาน มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง พัฒนางานและพัฒนาองค์กร ให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ มีจิตสำนึกในการบริการสาธารณะ มีการมอบหมายงานตามศักยภาพ ความถนัด ความสนใจของแต่ละบุคคล เป็นต้น
๖. เพื่อเป็นการสร้างเสริมการดำเนินการจัดการความรู้และนำองค์ความรู้ที่ได้มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต่างๆ ในเทศบาลตำบลหนองหอย เพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์อย่างกว้างขวางและคุ้มค่า

๒.๒ เป้าหมายการพัฒนา

๑. พนักงานเทศบาลตำแหน่งสายงานบริหาร ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตรหรือหลายหลักสูตรต่อปี
๒. พนักงานเทศบาลตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ร้อยละ ๕๐ ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตรหรือหลายหลักสูตรต่อปี
๓. พนักงานจ้ำร้อยละ ๕๐ ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตรหรือ หลายหลักสูตรต่อปี
๔. บุคลากรของหน่วยงานร้อยละ ๕๐ ได้รับการส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม หรือเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี
๕. บุคลากรของหน่วยงานร้อยละ ๘๐ ศึกษาหรือได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี

ส่วนที่ ๓

ขั้นตอนการดำเนินการ

๓.๑ การเตรียมการและการวางแผน

๑) แต่งตั้งคณะกรรมการและคณะทำงาน เพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลหนองหอย

๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล ค้นหา ศักยภาพวิเคราะห์ ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานเทศบาล ในตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังของเทศบาล ตลอดจนความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติราชการ การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) การเก็บรวบรวมข้อมูลบุคลากรรายบุคคล ทำการศึกษาค้นคว้าหาผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน สมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๔) กำหนดการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓.๒ การดำเนินการพัฒนา

๑) การเลือกวิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้น มาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และสมควรได้รับการพัฒนาในเรื่องอะไร และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่นการสอนงาน การให้ความรู้ให้คำปรึกษา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนาทางวิชาการ เป็นต้น

๒) วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจะทำเป็นโครงการ เพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยงานราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการแทน

๓) ขั้นตอนทดลองปฏิบัติ ให้ทดลองปฏิบัติจากงานที่ง่าย ๆ ถึงงานที่ยากขึ้นตามลำดับโดยให้ผู้บังคับบัญชาเหตุผล ขั้นตอนวิธีการทำงาน พร้อมตรวจสอบการทำงานและแก้ไขข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาด ยกย่องหรือชมเชย กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

๔) ขั้นตอนการติดตามและประเมินผล เริ่มจากการมอบหมายงานให้ปฏิบัติ การเปิดโอกาสให้ซักถามกรณีปัญหา ตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน แก้ไขข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาด เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ให้การยกย่องหรือชมเชยโดยเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง โดยให้ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนาเมื่อผ่านการประเมินผลแล้วถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

ส่วนที่ ๔

หลักสูตรและวิธีการพัฒนา

๔.๑ หลักสูตรการพัฒนา

เทศบาลตำบลหนองหอย กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยหนึ่งหลักสูตรหรือหลายหลักสูตรต่อปี ดังนี้

- ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๔.๒ การดำเนินการพัฒนาบุคลากร

๑. เทศบาลตำบลหนองหอยดำเนินการเอง เช่น

- ๑) การจัดประชุม/ฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาลพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง
- ๒) การประชุมประจำเดือนระหว่างผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการ และการประชุมประจำเดือนระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
- ๓) การอบรมปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ ความรับผิดชอบ การช่วยราชการ ฯลฯ
- ๔) องค์กรดำเนินการเองและเรียนเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น เชิญมาเป็นวิทยากรบรรยาย หรือวิทยากรกระบวนการ หรือเชิญบุคคลภายนอกเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา/ดูงาน

๒. ดำเนินงานร่วมกับองค์กรอื่น หรือ ผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ ได้แก่

การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการประชุม/ฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงานกับหน่วยงานอื่น (ภาครัฐ และภาคเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ)

๔.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากร

วิธีการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย วิธีการพัฒนาวิธีใด วิธีหนึ่ง หรือ หลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ
๒. การสอนงาน การให้คำปรึกษา
๓. การมอบหมายงาน/การให้คำปรึกษา
๔. การฝึกอบรม
๕. การศึกษาดูงาน
๖. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
๗. การประชุมสัมมนา
๘. วิธีการอื่น ที่เหมาะสม

๔.๔ ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร

สามารถกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย ที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตร การพัฒนาในแต่ละหลักสูตร ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๔.๕ กรอบนโยบายการพัฒนาบุคลากร

๑. บุคลากรผู้บรรจุใหม่ต้องผ่านการฝึกอบรมปฐมนิเทศ หรือพัฒนาเกี่ยวกับหลักและระเบียบ วิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรง เป็นประมุข ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานบรรจุใหม่ เป็นต้น

๒. บุคลากรอย่างน้อยร้อยละ ๘๐ ต้องได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี

๓. เทศบาลควรกำหนดกลยุทธ์ให้บุคลากรมีความภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กร รักองค์กรและปลุกฝังการเป็นข้าราชการที่ดี

๔. เทศบาลควรดำเนินการพัฒนาบุคลากรในด้านอื่นๆ เช่น การดูแลสุขภาพจิตที่ดี การส่งเสริมการออกกำลังกาย การฝึกสมาธิ เป็นต้น

๕. บุคลากรจะต้องได้รับการพัฒนาส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี

๔.๖ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร

“ มุ่งมั่นพัฒนาบุคลากร เพื่อองค์กรมุ่งสู่การพัฒนา ”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหอย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาศักยภาพพนักงานเทศบาล

เป้าหมาย : พนักงานเทศบาลในองค์กร ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

- ๑) กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์และเป้าหมายขององค์กร
- ๒) กำหนดทัศนศึกษาดูงานจากองค์กรที่ประสบความสำเร็จ
- ๓) จัดฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรรวม)
- ๔) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานต่างๆที่มีความ เชี่ยวชาญเฉพาะ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาพนักงานให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัย และเข้าถึงประชาชน

เป้าหมาย : พนักงานเทศบาลในองค์กร ได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัยและเข้าถึงประชาชน

- ๑) กำหนดหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม ด้านคุณลักษณะภายในของบุคคลและวิธีปฏิบัติงานรวมทั้งมีการบังคับใช้อย่างเป็นรูปธรรม
- ๒) จัดทำประกาศมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมพนักงานและกำหนดวิธีการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
- ๓) จัดให้มีกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ร่วมกัน เพื่อสร้างจิตสาธารณะและความสามัคคีในหมู่คณะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

เป้าหมาย : เสริมสร้างเทศบาลตำบลหนองหอยให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

- ๑) จัดทำแผนจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์การพัฒนา ศักยภาพพนักงานเทศบาล
- ๒) จัดสรรวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีและกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง

๔.๗ ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหอย

๑. ส่งเสริมให้บุคลากร เข้าร่วมการประชุมทางวิชาการ เข้าร่วมการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา และดูงานทั้งภายในและภายนอก เทศบาลตำบลหนองหอย
๒. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากร สามารถพัฒนาความรู้ เทคนิค การบริหารจัดการและการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในหน่วยงานต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลหนองหอยเพื่อให้สามารถนำความรู้จากการปฏิบัติจริง จากการฝึกฝน และจากประสบการณ์ของบุคคลที่มีประสบการณ์ภายในองค์กรมาใช้ให้เป็นประโยชน์
๔. พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพ
๕. ใช้หลักการมอบหมายงานควบคู่กับการมอบอำนาจในการปฏิบัติงาน (Empowerment) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถพัฒนาศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น
๖. พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้โดยส่งเสริมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Standard operating procedure)
๗. ส่งเสริมให้หน่วยงานปรับปรุงกระบวนการให้บริการสาธารณะที่สำคัญให้สั้น กระชับ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเน้นการให้บริการที่สะดวก รวดเร็วและถูกต้อง
๘. จัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ สร้างทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง
๙. สร้างเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ค่านิยมหลัก การมีจรรยาวิชาชีพ ตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการของเทศบาลตำบลหนองหอย โดยสอดแทรกไว้ในหลักสูตรการสัมมนา
๑๐. กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกรักองค์กร โดยจัดกิจกรรมที่สร้างเสริม ความรัก ความสามัคคี ความเป็นอัตลักษณ์ของเทศบาลตำบลหนองหอย เช่น กิจกรรมด้านศาสนา หรือกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน หรือ สังคม
๑๑. จัดให้เป็นเทศบาลสีขาว เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน

ส่วนที่ ๕

กิจกรรมพัฒนาบุคลากร

กิจกรรมพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ประกอบด้วยโครงการต่างๆ ตามหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๑. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๒. หลักสูตรความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๓. หลักสูตรด้านการบริหาร
๔. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

**** รายละเอียดโครงการในการพัฒนาบุคลากร ตามรายละเอียดแนบท้าย ****

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/วิธีการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ											ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานรับผิดชอบ		
					ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมย	มิย	พค	กค	สค			กย	
๑	เทศบาลสีขาว (ป้องกันและตรวจหาสารเสพติด)	เพื่อป้องกันปัญหายาเสพติดเข้ามาในสถานที่ราชการ	เป้าหมาย พนักงานเทศบาล,และพนักงานจ้าง วิธีดำเนินงาน -จัดกิจกรรมปฏิญาณตนไม่ยุ่งเกี่ยวยาเสพติด -ตรวจหาสารเสพติดทั้งแบบครอบคลุมและแบบสุ่มตรวจ อย่างน้อยปีละ ๓ ครั้ง	พนักงานเทศบาล ร้อยละ ๑๐๐% ผ่านการตรวจหาสารเสพติด														- ประชาชนมีความเชื่อมั่นในตัวบุคลากรภาครัฐ - บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ราชการ เนื่องจากมีความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจ	กกจ.
๒	ส่งเสริมการสอนงานการให้คำปรึกษาให้แก่บุคลากรที่บรรจุใหม่ หรือผู้โอน (ย้าย)	- เพื่อส่งเสริมความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการแก่ผู้บรรจุใหม่ - เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน - เพื่อปรับค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรให้แก่บุคลากรผู้โอน (ย้าย)	เป้าหมาย บุคลากรผู้บรรจุใหม่/โอน (ย้าย) วิธีดำเนินงาน -จัดพี่เลี้ยงให้พนักงานที่ได้รับการบรรจุใหม่ , พนักงานที่รับโอน (ย้าย) มาสังกัดเทศบาล -จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	จำนวนพนักงานที่ได้รับการบรรจุใหม่หรือผู้ที่ได้โอน (ย้าย) มาสังกัดเทศบาล														-พนักงานเทศบาลที่ได้รับการบรรจุใหม่และผู้โอน (ย้าย)มาจากส่วนราชการอื่นได้รับความรู้ทักษะในการปฏิบัติงาน และสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กรลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน	กกจ.

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/วิธีการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ											ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานรับผิดชอบ	
					ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมย	มิย	พค	กค	สค			กย
๓	พัฒนาศักยภาพความสามารถและทักษะการเรียนรู้ของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหอย	- เพื่อเสริมสร้างความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและความรู้เรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้อง - เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ การใช้ภาษาอังกฤษ การจัดการข้อมูล การทำงานเป็นทีม เป็นต้น	เป้าหมาย คณะผู้บริหาร,พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง วิธีดำเนินงาน ๑.เทศบาลจัดฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/ปี ๒.ส่งบุคลากรเข้าร่วมศึกษากับส่วนราชการอื่นหรือจัดกิจกรรมศึกษาดูงานในองค์กรและหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานและการที่สอดคล้องตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลอย่างน้อย ๑ ด้าน	-เทศบาลจัดฝึกอบรมหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งให้แก่พนักงานไม่น้อยกว่า ๑ หลักสูตร/ปี -พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนพนักงานทั้งหมด													๑.พนักงานได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างสม่ำเสมอ -พนักงานได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบแบบแผนของทางราชการและวิธีปฏิบัติราชการที่ถูกต้อง ๒.บุคลากรได้รับความรู้ ทักษะ และประสบการณ์จากการศึกษาดูงานจากองค์กรที่ประสบความสำเร็จสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเองและท้องถิ่น	งกจ.

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/วิธีการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ												ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานรับผิดชอบ	
					ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมย	มิย	พค	กค	สค	กย			
๔	โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหอย	-เพื่อปลูกฝัง พัฒนาจิตใจ ของบุคลากรให้มีจิตสำธารณะประพฤติตนเป็นประโยชน์แก่ประชาชน-สร้างจิตสำนึกในการกระทำความดีการเสียสละและบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ	เป้าหมาย พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง วิธีดำเนินงาน จัดให้มีการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม เช่น การอบรม ,การเข้าค่ายธรรมมะ,การบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะร่วมกัน	จัด ให้ มีกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม เช่น การอบรม/บำเพ็ญสาธารณะประโยชน์อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง														บุคลากรได้รับการพัฒนายกระดับจิตใจสร้างจิตสำนึกการเสียสละอันเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ขององค์กร	งจจ.

ส่วนที่ ๒

การติดตามและประเมินผล

๑. การติดตามและประเมินผล

เทศบาลตำบลหนองหอย จะจัดให้มีการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหอย เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

- ๑) การใช้แบบสอบถาม/แบบประเมินผล ติดตามการประเมินผลภายหลังจากการได้รับการพัฒนา
- ๒) การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการพัฒนา
- ๓) การติดตามการดำเนินการผ่านการประชุมระหว่างผู้บริหารท้องถิ่นและหัวหน้าส่วนราชการ
- ๔) ใช้แบบติดตามการปฏิบัติงาน รายงานให้ผู้บริหารทราบเป็นรายสัปดาห์

๒. หน่วยงานที่ทำหน้าที่ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

: งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่

- ๑) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล
- ๒) สรุปผลการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสนอผู้บริหาร ปีละ ๑ ครั้ง

ส่วนที่ ๗

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

งบประมาณ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๗.๑ หน่วยงานที่รับผิดชอบ

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลหนองหอย มีหน้าที่

- ๑) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหอย
- ๒) จัดการประชุมคณะกรรมการพร้อมทั้งจัดทำรายงานการประชุม
- ๓) รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหอย ๓ ปี

(พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

๔) นำเสนอแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหอยต่อผู้บริหาร
๕) นำเสนอแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหอย ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อ ก.ท.จ.เชียงใหม่ พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ประกาศใช้บังคับเป็นแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหอยต่อไป

- ๖) จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลประจำปี

๗) เสนอรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลประจำปีและข้อมูลการประเมินผลแต่ละกิจกรรมต่อผู้บริหาร

๗.๒ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

ใช้งบประมาณของเทศบาลตำบลหนองหอย อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ จากเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้

๑. แผนงานบริหารงานทั่วไปงานบริหารทั่วไป งบดำเนินงาน ค่าใช้สอยรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ โครงการเทศบาลสีขาว จำนวน ๕,๐๐๐ บาท

๒. แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป งบดำเนินงาน ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ โครงการพัฒนาศักยภาพและทักษะการเรียนรู้ของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหอย จำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท

๓. แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป งบดำเนินงาน ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหอย จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท

๔. แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป งบดำเนินงาน ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ โครงการวันเทศบาล จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท

๗.๓ ประโยชน์ที่คาดว่าจะรับ

หากมีการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหอย อย่างต่อเนื่อง โดยมีการติดตามประเมินผลและนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเป็นประจำทุกปี คาดว่าจะทำให้บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหอย ได้รับการพัฒนาและสามารถพัฒนาตนเอง จนสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีขวัญกำลังใจและบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ และเป็นการสนับสนุนการดำเนินงานในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล อันจะส่งเสริมให้การบริหารจัดการเทศบาลตำบลหนองหอย มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและทางราชการได้ประโยชน์สูงสุดต่อไป