



แผนพัฒนาบุคลากร

(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)



เทศบาลเมืองเมืองป๋ก
อำเภอป๋กธงชัย จังหวัดนครราชสีมา

Human Development Planning
กองการเจ้าหน้าที่ เทศบาลเมืองเมืองป๋ก
โทร. ๐ ๔๔๒๘ ๔๖๔๗ ต่อ ๒๒
โทรสาร. ๐ ๔๔๒๘ ๔๖๔๘



ฉบับ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ เทศบาลเมืองเมืองปิ๊ก ไทร. ๒๒

ที่ นม ๕๒๔๐๘/๒๓

วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอประชาสัมพันธ์เผยแพร่ประกาศเทศบาลเมืองเมืองปิ๊กลงเว็บไซต์

เรียน ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

พร้อมนี้ กองการเจ้าหน้าที่ขอส่งสำเนาประกาศเทศบาลเมืองเมืองปิ๊ก มาถึงกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ลงเว็บไซต์ของเทศบาล ดังนี้

๑. ประกาศเทศบาลเมืองเมืองปิ๊ก เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

๒. ประกาศเทศบาลเมืองเมืองปิ๊ก เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ของเทศบาลเมืองเมืองปิ๊ก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการประชาสัมพันธ์ต่อไป

(นางสุนันท์ กลิ่นศรีสุข)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

Recd. ๒๐๑๖๗ ๒๙/๑/๖๗

คำนำ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลเมืองเมืองปัก ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อให้บุคลากรในสังกัดอันประกอบไปด้วย คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ได้ทราบถึง ความรู้ ทักษะและสมรรถนะของงานในแต่ละตำแหน่งรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยกำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาใน หลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้ ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และภารกิจของเทศบาลเมืองเมืองปัก ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรมและนำไปพัฒนาตนเอง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

กองการเจ้าหน้าที่ เทศบาลเมืองเมืองปัก
อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๓
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๓
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	๕
๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลเมืองเมืองปัก	๕
๒.๒ การกิจหลักและการกิจรองที่เทศบาลเมืองเมืองปักจะดำเนินการ	๖
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๗
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๗
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๐
๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๑
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๒๖
๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๖
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๘
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	๒๙
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	๓๐
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๓๐
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๐
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองเมืองปัก	๓๑
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองเมืองปัก	๓๓
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	๓๓
๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน	๔๒
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๕๒
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๕๒
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๕๗
๔.๓ ค่านิยม	๕๘
๔.๔ เป้าประสงค์	๕๘
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๕๙
ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	๖๒
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๖๒
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๖๒
๕.๓ บทสรุป	๖๓
ภาคผนวก	
๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร	
๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร	
๓. แบบสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร	
๔. ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร	
๕. หนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๔๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖	
เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับ ปัจจุบัน หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาบุคคลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงาน เทศบาลและบุคลากรในสังกัด เพื่อให้ทราบถึงระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติ ราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยเทศบาลกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรเพื่อ นำไปจัดทำแผนพัฒนากุศลกร ๓ ปี และเสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยแผนดังกล่าวจะต้อง มีความชัดเจน และครอบคลุมบุคลากรในสังกัดทุกคนตามแผนอัตรากำลังของเทศบาล ภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนการพัฒนา โดยกำหนดให้ต้องมีการพัฒนากุศลกรแต่ละตำแหน่งอย่างน้อยหนึ่งหลักสูตรหรือ หลายหลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ, หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ รับผิดชอบหลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง , หลักสูตรด้านการบริหาร และหลักสูตร ด้านคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับวิธีการพัฒนาพนักงานให้เทศบาลดำเนินการเอง หรืออาจมอบหมาย สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น ความเหมาะสม เช่น การ ปฐมนิเทศ , การฝึกอบรม , การศึกษาสูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนาและการสอนงาน การ ให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสมเป็นต้น และให้เทศบาลจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงาน เทศบาล ตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนต้องจัดให้มีการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนากุศลกรเพื่อจักได้ทราบถึงความสำเร็จ ของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

จากหลักการและเหตุผลข้างต้น เทศบาลเมืองเมืองปัก จึงได้จัดทำแผนพัฒนากุศลกร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนากุศลกร ในสังกัดและเป็น เครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี การมีคุณธรรมและ จริยธรรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองเมืองปัก อันจะส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานใน หน่วยงาน ของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคลมี ความซื่อสัตย์สุจริต กล่าวตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการ แผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่ เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่าง สม่าเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการ

ปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ ในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหาร ราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓. ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้เทศบาลเมืองเมืองปึก มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรง เป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยเทศบาลเมืองเมืองปึก ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด และกำหนดให้เทศบาลเมืองเมืองปึก จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่ง นั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำ แผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการ กลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลเมือง เมืองปึก มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ของเทศบาลเมืองเมืองปึก นั้น

๔. สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลง ด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิด ความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่ แนวคิดการพัฒนากระบวนการบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลเมืองเมืองปึก จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลเมืองเมืองปึก ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือใน การบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของ บุคลากรของเทศบาลเมืองเมืองปึก อำเภอปรางค์ชัย จังหวัดนครราชสีมา ในการปฏิบัติราชการและตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ เทศบาลเมืองเมืองปึก มีการพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลเมืองเมืองปึก เป็นไปตาม หลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.ทอ. กำหนด

๒. เพื่อให้ เทศบาลเมืองเมืองปึก มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากร เทศบาลเมืองเมืองปึก มี กรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการพนักงานส่วน ท้องถิ่น ก.ทอ.นครราชสีมา

๓. เพื่อให้ พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ของเทศบาลเมืองเมืองปัก มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔. เพื่อให้ พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ของเทศบาลเมืองเมืองปัก มีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕. เพื่อให้ พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ของเทศบาลเมืองเมืองปัก สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากร เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพ

๑. การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ ในการพัฒนา พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาศักยภาพ ๓ ปี

๒. ให้บุคลากรของเทศบาลเมืองเมืองปัก ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่

๒.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๒.๓ หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร

๒.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓. วิธีการพัฒนาศักยภาพ ให้ เทศบาลเมืองเมืองปัก เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.ท.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่

๓.๑ การปฐมนิเทศ

๓.๒ การฝึกอบรม

๓.๓ การศึกษาหรือดูงาน

๓.๔ การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

๓.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๓.๖ การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้ เทศบาลเมืองเมืองปัก ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. การติดตามประเมินผล ให้ เทศบาลเมืองเมืองปัก กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนา พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และการวางแผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลเมืองเมืองปัก ๓ ปี ถัดไป

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลเมืองเมืองปัก

เทศบาลเมืองเมืองปัก ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็นอย่างน้อย ๗ ด้าน โดยพิจารณาพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พระราชบัญญัติเทศบาล พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับร่างหรือแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี เช่น

ภารกิจ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑)) ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑)) ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒)) ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓)) ๑.๕ การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔)) ๑.๖ การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖)) ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓)) ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔)) ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐)) ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖(๒)) ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕)) ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล(มาตรา ๑๖(๑๔))
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔)) ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘)) ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓)) ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓)) ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗)) ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖)) ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕)) ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗)) ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐)) ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒)) ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))

๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
๔.๘ การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗)) ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒)) ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘)) ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕)) ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙)) ๖.๔ การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))
๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๗.๑ สนับสนุนสภาพำบอและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓)) ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็น และสมควร (มาตรา ๖๗(๙)) ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน(มาตรา ๑๖(๑๖)) ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓)) ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลเมืองเมืองปักจะดำเนินการ

(๑) ภารกิจหลัก

- ๑.ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒.ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา

(๒) ภารกิจรอง

- ๑.การพัฒนาวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๒.การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๓.การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๔.ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
- ๕.ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

- ๗. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

(๑) ความต้องการด้านทักษะ

- ๑. ทักษะการบริหารโครงการ
- ๒. ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- ๓. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ๔. ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

(๒) ความต้องการด้านความรู้

- ๑. ความรู้เรื่องกฎหมาย
- ๒. ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๓. ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๔. ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

- ๑. งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- ๒. งานจัดทำงบประมาณ
- ๓. งานช่าง
- ๔. งานธุรการ งานสารบรรณ

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ขององค์กรซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงาน ในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็น ต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก โอกาส และข้อจำกัด (SWOT)

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองเมืองปัก

๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ (Management)
๒. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน (Man)
๓. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเงิน (Money)
๔. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ (Machine)
๕. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรม (Morality) และพฤติกรรม

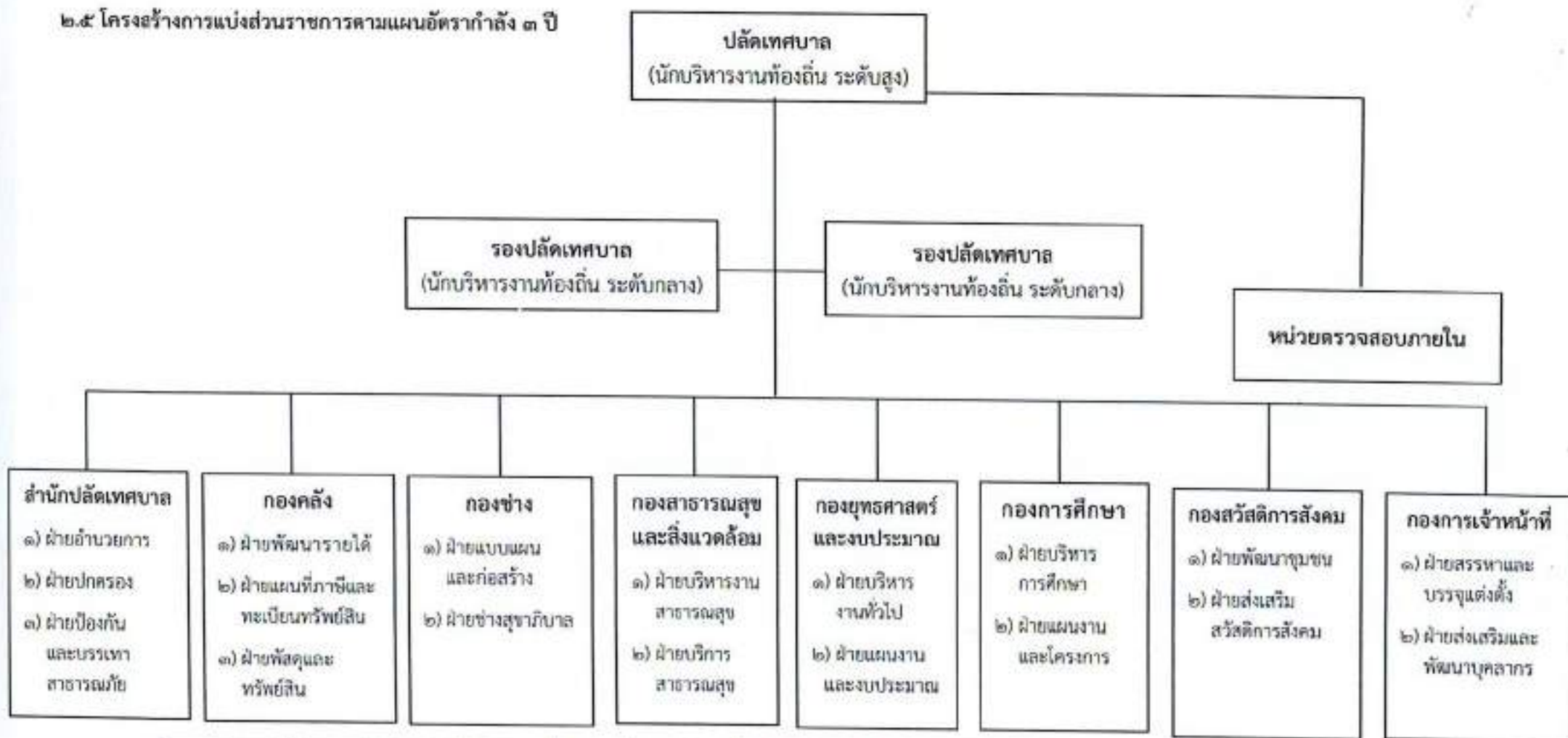
จุดแข็ง S	จุดอ่อน W	โอกาส O	ข้อจำกัด T
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ (Management)			
- มีระเบียบกฎหมายเฉพาะในการทำงานท้องถิ่น	- มีระบบอุปถัมภ์ในองค์กรยากต่อการบริหารจัดการ	- มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม	- ระเบียบกฎหมายเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง เกิดปัญหาในการบริหารจัดการที่ต่อเนื่อง - ระเบียบกระทรวงมหาดไทยหนังสือชักข้อห้าม ไม่มี ความชัดเจน ขาด แนวทางในการดำเนินการที่ถูกต้อง

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W	โอกาส O	ข้อจำกัด T
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน (Man)			
- สามารถเปิดกรอบอัตราค่าจ้างตามภาระงานที่เกิดขึ้นได้ - มีบุคลากรทางสาธารณสุขในสังกัดสะดวกต่อการรับบริการสาธารณสุข - ชอบเขตการทำงานมีความชัดเจนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	- บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน ทำงานแทนกันไม่ได้ - ขาดการประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	ให้บริการสาธารณสุขรวดเร็วทั่วถึง	- บุคลากรบางส่วนได้รับการบรรจุแล้วถึงเวลาโอนกลับภูมิลำเนา
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเงิน (Money)			
- งบประมาณรายจ่ายประจำปีมีเพียงพอต่อการพัฒนาพนักงานเทศบาล	- งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนารายบุคคลได้รับการจัดสรรน้อย	เทศบาลเมืองเมืองปักสามารถให้งบประมาณในการเข้ารับการพัฒนาคัดต่อเวลา	
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ (Machine)			
- มีวัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ เครื่องอำนวยความสะดวกทั่วถึง	- บุคลากรยังขาดทักษะในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่มีในการทำงาน	เทคโนโลยีที่มีสามารถทำงานได้รวดเร็วและทันเวลาและเหตุการณ์	เทคโนโลยีมีปัญหาตามสภาพอากาศและที่ตั้งทำให้ไม่สามารถทำงานได้ในเวลาเร่งด่วน
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรม (Morality) และพฤติกรรม			
- เทศบาลเมืองเมืองปักตั้งงบประมาณสำหรับส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมทุกปี	- บุคลากรหลากหลายประเภทตำแหน่งหลากหลายคุณวุฒิ และประสบการณ์ทำให้ไม่เข้าใจในระบบคุณธรรมจริยธรรมเท่าที่ควร	- บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและสามัคคีกัน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและมีจิตสาธารณะ - บุคลากรนับถือศาสนาเดียวกัน สะดวกต่อการดำเนินกิจกรรมส่วนรวม	

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
เทศบาลเมืองเมืองปัก อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา

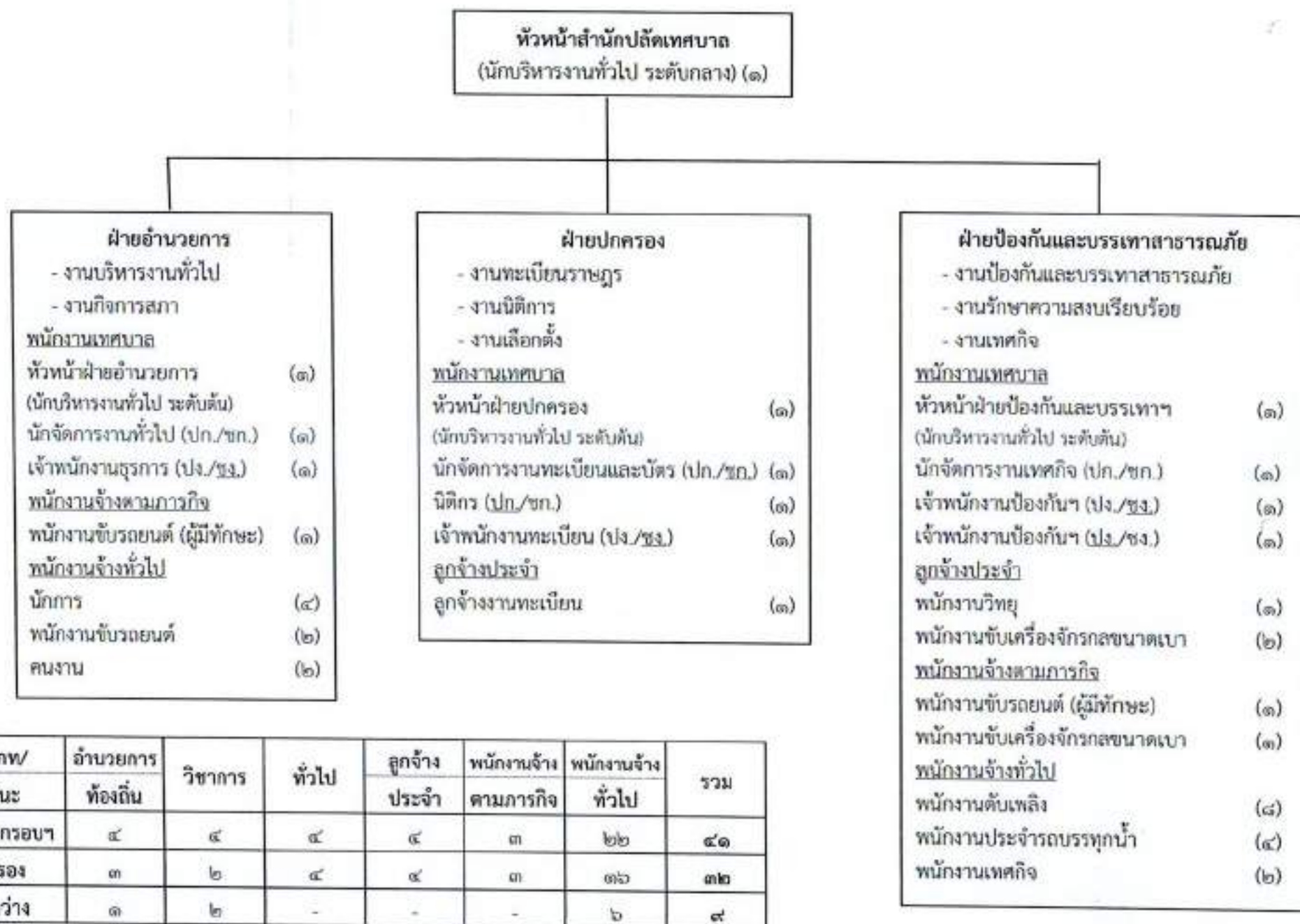
๑๐

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



สำนัก/กอง	ปลัด/ รองปลัด	สำนัก ปลัดเทศบาล	กองคลัง	กองช่าง	กอง สาธารณสุข	กองยุทธศาสตร์ และงบประมาณ	กอง การศึกษา	กอง สวัสดิการ	กองการ เจ้าหน้าที่	หน่วยตรวจสอบ ภายใน	รวม
มีผู้ครอง	๓	๓๒	๑๕	๒๐	๔๖	๖	๗	๔	๔	๑	๑๓๘
ว่าง	๐	๑	๔	๓	๓	๔	๓๔	๓	๔	๐	๕๒
รวม	๓	๓๓	๑๙	๒๓	๔๙	๑๐	๒๑	๗	๘	๑	๑๙๐

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลเมืองเมืองปัก อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา

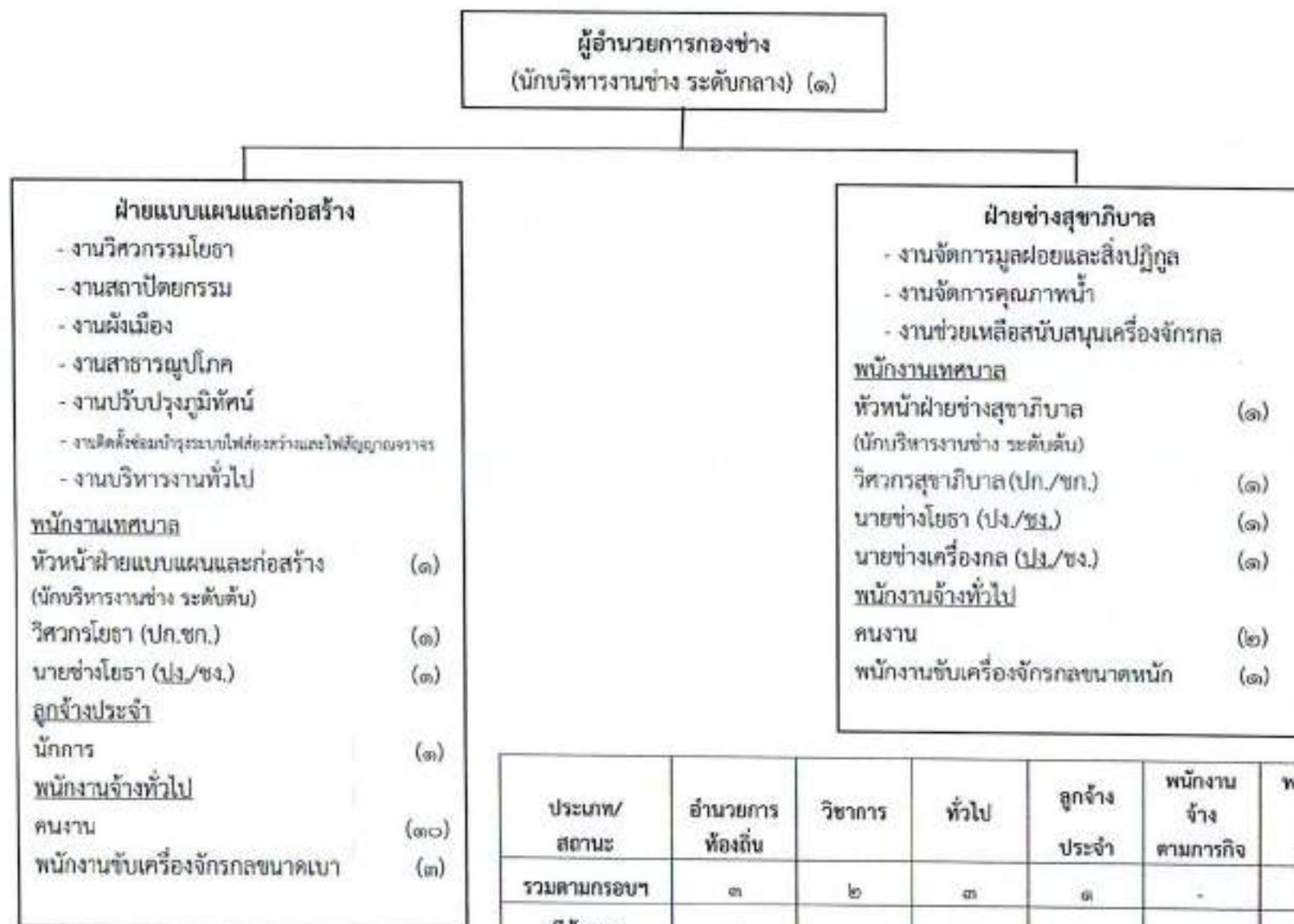


โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน กองคลัง
เทศบาลเมืองเมืองปัก อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา



ประเภท/ สถานะ	อำนาจการ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
รวมตามกรอบฯ	๔	๕	๓	-	๗	๑๙
มีผู้ครอง	๓	๓	๓	-	๕	๑๔
อัตราว่าง	๑	๒	-	-	๒	๕

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน กองช่าง
เทศบาลเมืองเมืองปัก อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา



ประเภท/ สถานะ	อำนาจการ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้าง ทั่วไป	รวม
รวมตามกรอบฯ	๓	๒	๓	๑	-	๓๖	๔๕
มีผู้ครอง	๑	-	๓	๑	-	๑๕	๒๐
อัตราว่าง	๒	๒	-	-	-	๑	๕

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
เทศบาลเมืองเมืองปัก อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา

**ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข
และสิ่งแวดล้อม**
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับกลาง) (๑)

ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

- งานสุขาภิบาลชุมชน
- งานรักษาความสะอาด
- งานบริหารงานทั่วไป
- งานจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข

พนักงานเทศบาล

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (๑)
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)

นักจัดการงานทั่วไป (ป.ก./ช.ก.) (๑)

นักวิชาการสุขาภิบาล (ป.ก./ช.ก.) (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป

พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (๕)

พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑)

คนงานประจำรถบรรทุกขยะ (๑๘)

คนงาน (๓๓)

ฝ่ายบริการสาธารณสุข

- งานบริการสาธารณสุข
- งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานสัตวแพทย์
- งานป้องกันและควบคุมโรค

พนักงานเทศบาล

หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (๑)
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)

พยาบาลวิชาชีพ (ป.ก./ช.ก.) (๑)

นักวิชาการสาธารณสุข (ป.ก./ช.ก.) (๑)

เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ป.ก./ช.ก.) (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (๑)

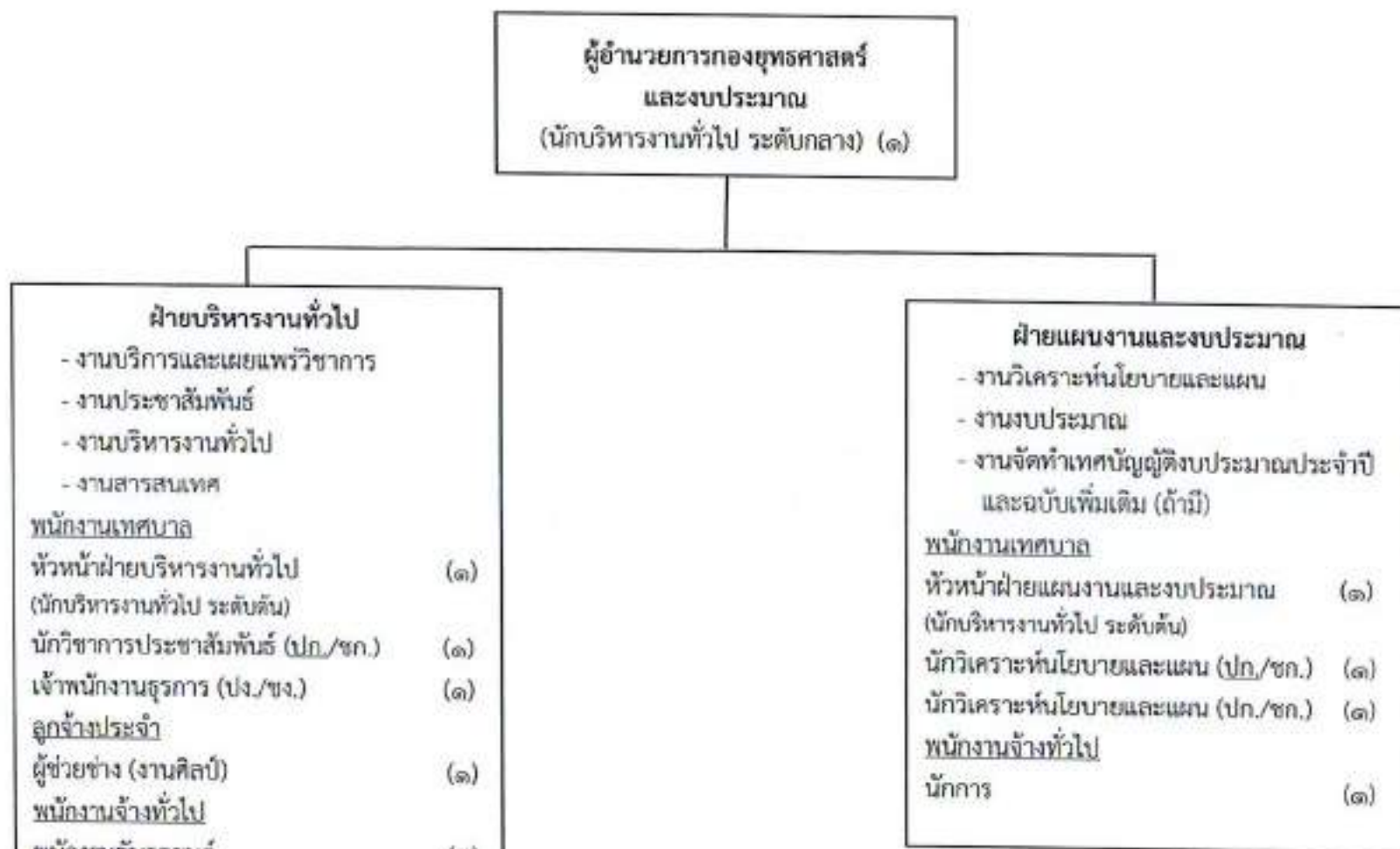
ผู้ช่วยสัตวแพทย์ (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป

คนงาน (๕)

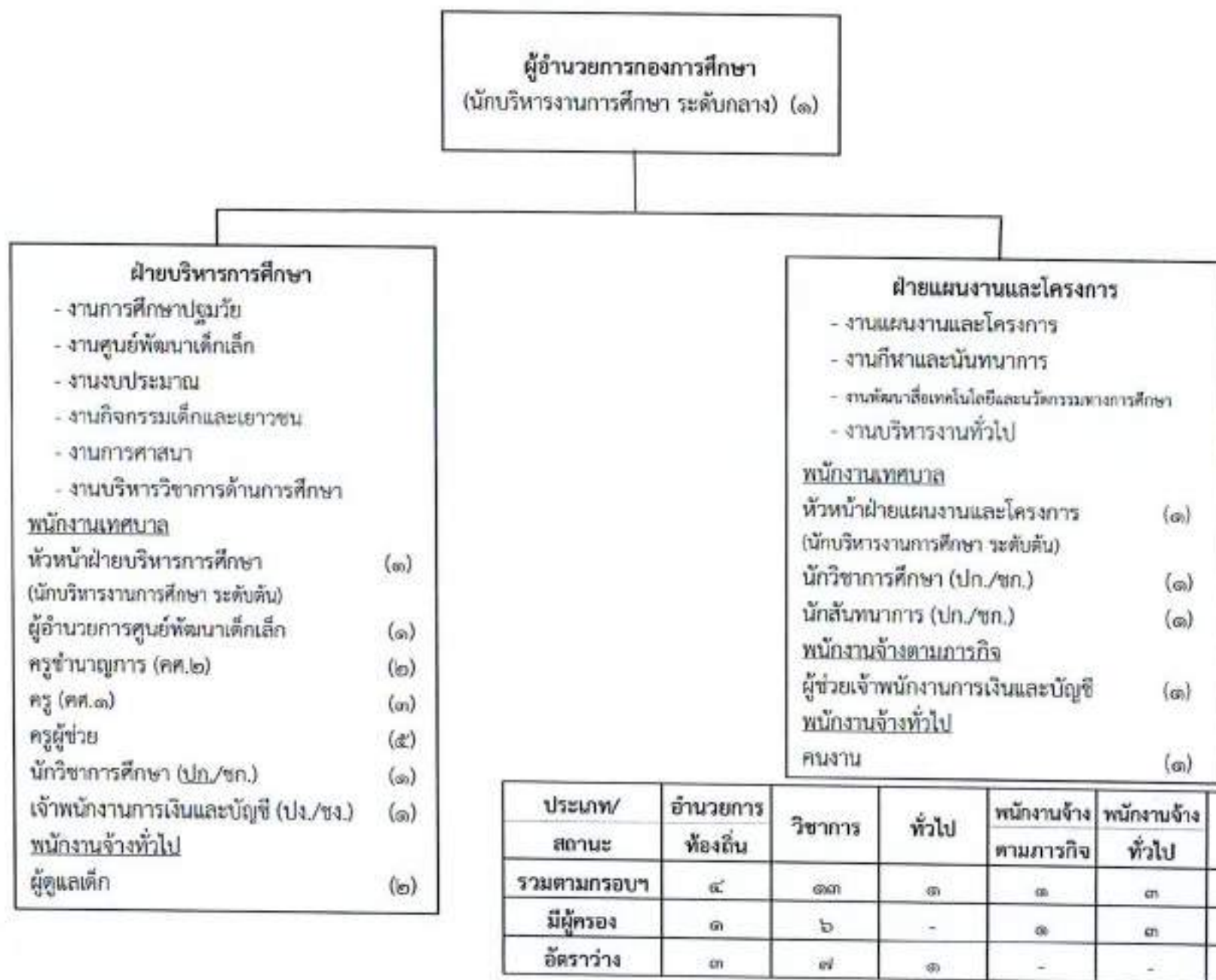
ประเภท/ สถานะ	อำนาจการ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
รวมตามกรอบฯ	๓	๔	๑	๒	๔๐	๕๐
มีผู้ครอง	๑	๓	๑	๒	๓๘	๔๕
อัตราว่าง	๒	๑	-	-	๒	๕

**โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
เทศบาลเมืองเมืองปัก อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา**

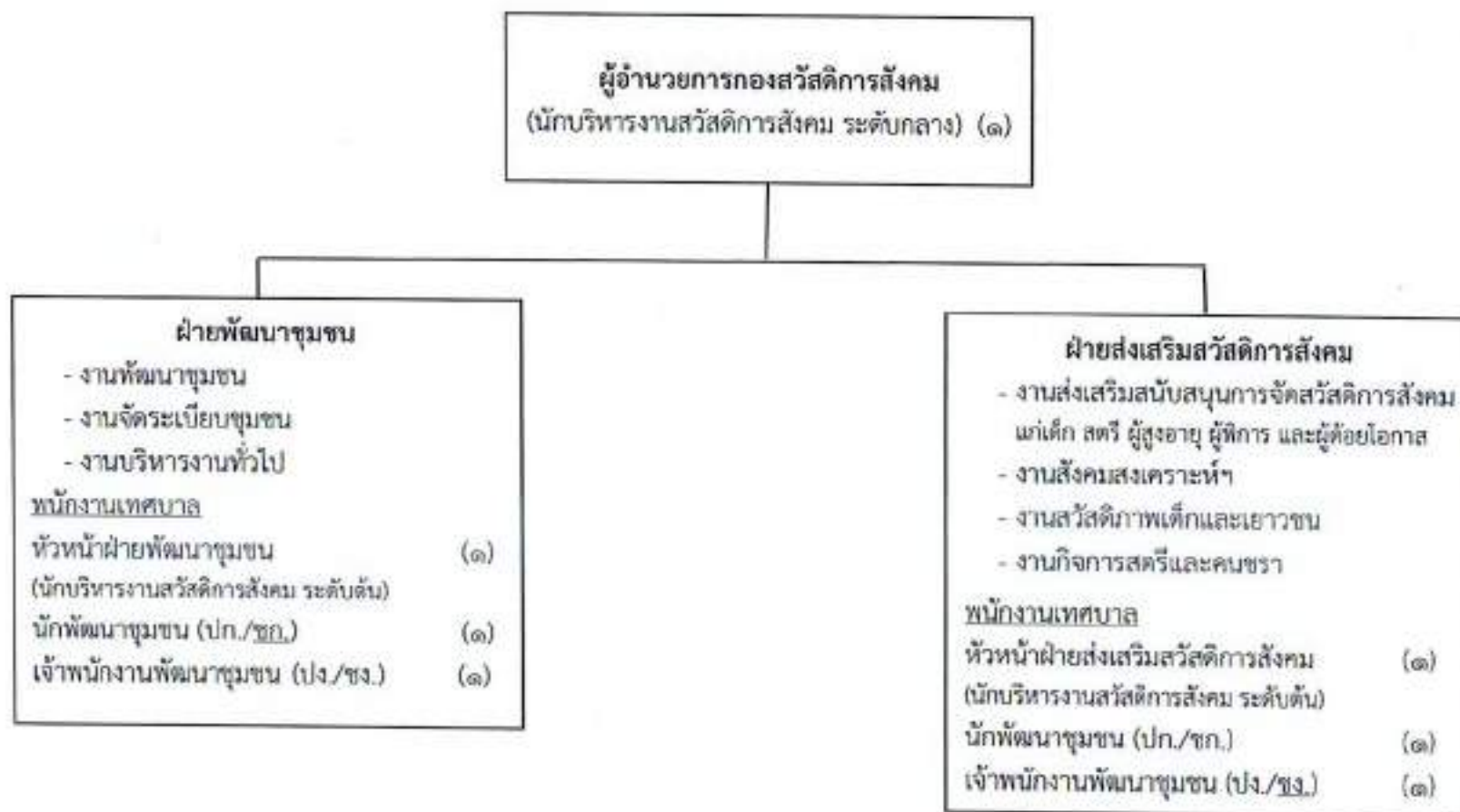


ประเภท/ สถานะ	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
รวมตามกรอบฯ	๓	๓	๑	๑	-	๒	๑๐
มีผู้ครอง	๓	๒	-	๓	-	-	๖
อัตราว่าง	-	๑	๑	-	-	๒	๔

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน กองการศึกษา
เทศบาลเมืองเมืองปัก อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา

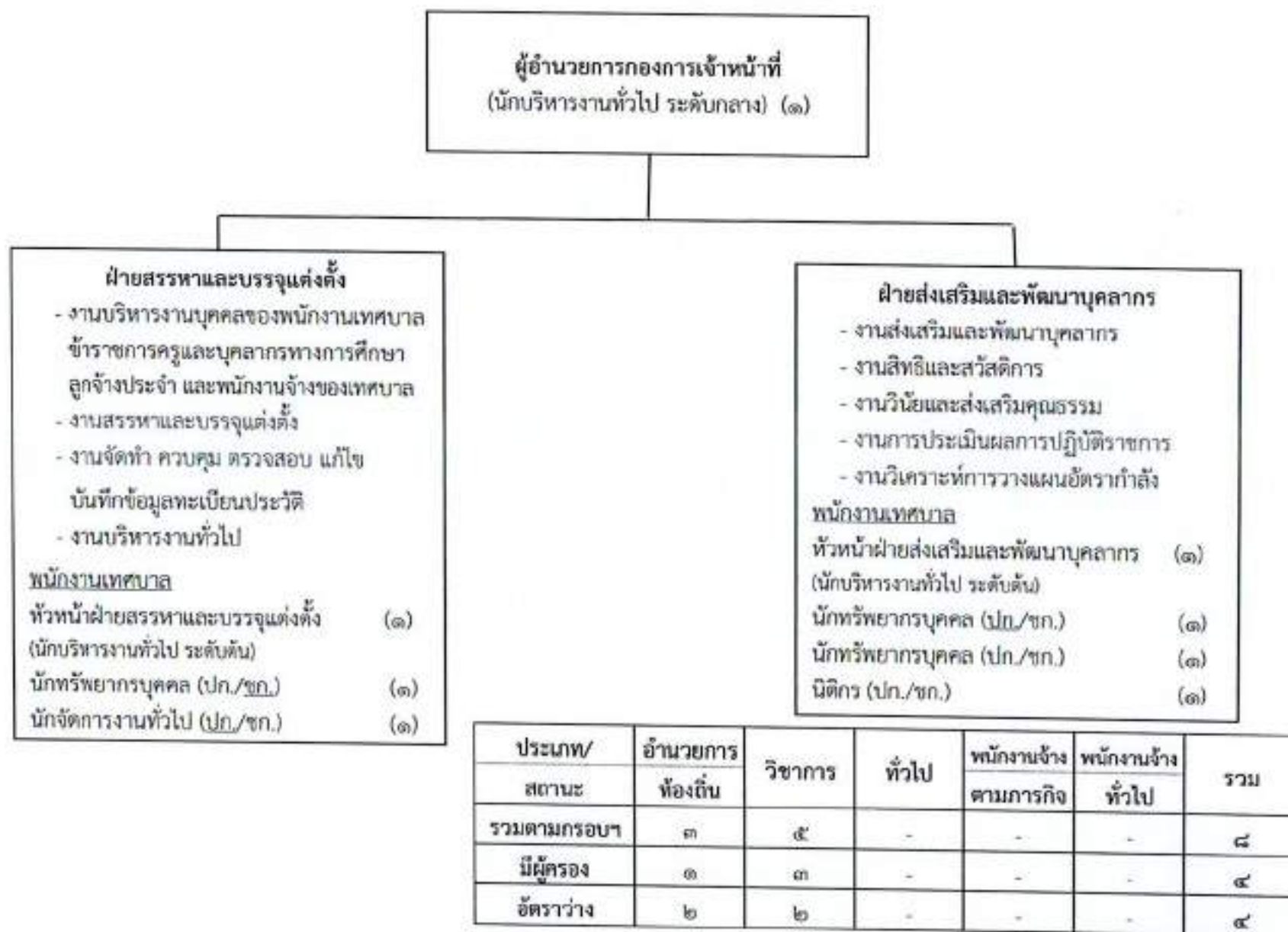


**โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน กองสวัสดิการสังคม
เทศบาลเมืองเมืองปึก อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา**

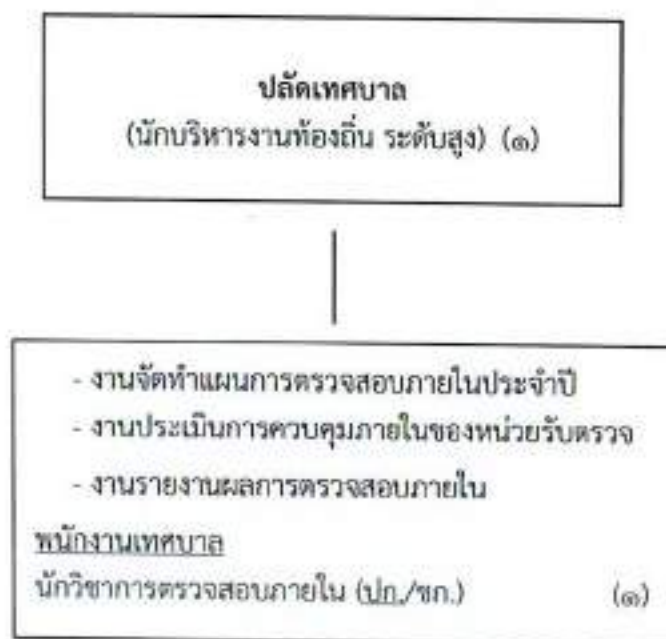


ประเภท/ สถานะ	อำนาจการ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
รวมตามกรอบฯ	๓	๒	๒	-	-	๗
มีผู้ครอง	๒	๑	๑	-	-	๔
ยืตราว่าง	๓	๑	๑	-	-	๓

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน กองการเจ้าหน้าที่
เทศบาลเมืองเมืองปัก อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา



โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน หน่วยตรวจสอบภายใน
เทศบาลเมืองเมืองปัก อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา



ประเภท/ สถานะ	บริหาร ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้าง	พนักงานจ้าง	รวม
				ตามภารกิจ	ทั่วไป	
รวมตามกรอบฯ	๑	๑	-	-	-	๒
มีผู้ครอง	๑	๑	-	-	-	๒
อัตราว่าง	๑	๑	-	-	-	๒

๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลเมืองเมืองปัก

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
บริหารท้องถิ่น (๐๐)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)	๓๗	๔๑	๔๑	๔๑	+๔	-	-	
กองคลัง (๐๔)	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	+๒			
กองช่าง (๐๕)	๒๘	๒๕	๒๓	๒๓	-๓	-๒	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)	๕๐	๕๐	๔๗	๔๗	-	-๓	-	
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗)	๖	๑๐	๑๐	๑๐	+๔	-	-	
กองการศึกษา (๐๘)	๑๖	๒๒	๒๑	๒๑	+๖	-๑	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
กองการเจ้าหน้าที่ (๒๙)	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๑๗๓	๑๘๖	๑๘๐	๑๘๐	+๑๓	-๖	๐	

หมายเหตุ ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย ที่กำหนดเพิ่มจำนวน ๕ อัตรา การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวนี้ จะกระทำได้อีกก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณแล้ว

๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลเมืองเมืองปัก

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายอำนวยการ								
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายปกครอง								
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปรับปรุง และจัดโอน คน
เจ้าพนักงานทะเบียน (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
หัวหน้าฝ่ายป้องกันฯ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานเทศกิจ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานวิทยุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ลูกจ้างงานทะเบียน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักรการ	๑	๔	๔	๔	+๓	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถยนต์	๓	๒	๒	๒	-๑	-	-	ยกเลิก ๓ อัตรา
คนงาน	๑	๒	๒	๒	+๓	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานดับเพลิง	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
พนักงานประจําารรถบรรทุกน้ำ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานเทศกิจ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๑๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายพัฒนารายได้								
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายแผนภาษีอากรและทะเบียนทรัพย์สิน								
หัวหน้าฝ่ายแผนภาษีอากร (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ปก./ชก.)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	ปรับปรุง และตัดโอน คน.
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปรับปรุง และตัดโอน คน.
นายช่างสำรวจ (ปจ./ชง.)	๑	๐	๐	๐	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน								
หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ลูกมือช่างแผนกภาษีอากรและทะเบียนทรัพย์สิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการ	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถยนต์	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองช่าง (๑๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง								
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายช่างสุขาภิบาล								
หัวหน้าฝ่ายช่างสุขาภิบาล (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
วิศวกรสุขาภิบาล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเครื่องกล (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑๒	๑๒	๑๐	๑๐	-	-๒	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๔	๓	๑	๑	-๓	-	-	ยุบเลิก ๓ อัตรา
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักจัดการงานทั่วไป (ป.๓/ช.ก.)	๓	๓	๓	๑	-	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาล (ป.๓/ช.ก.)	๓	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริการสาธารณสุข								
หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
พยาบาลวิชาชีพ (ป.๓/ช.ก.)	๓	๓	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ป.๓/ช.ก.)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ป.๓/ช.ก.)	๓	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยสัตวแพทย์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	๑๘	๑๘	๑๘	๑๘	-	-	-	
นักรถ	๑	๐	๐	๐	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
คนงาน	๑๖	๑๖	๑๓	๑๓	-	-๓	-	ว่างให้ยุบ
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๑๗)								
ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ (ป.๓/ช.ก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ป.๓/ช.ก.)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ								
หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ป.๓/ช.ก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ป.๓/ช.ก.)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ลูกจ้างประจำ								
ผู้ช่วยช่าง (งานศิลป์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการ	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถยนต์	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองการศึกษา (๑๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารการศึกษา								
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการศึกษา (ป.ก./ช.ก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ป.ง./ช.ง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครูชำนาญการ (คศ.๒)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครู (คศ.๑)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๐	๕	๕	๕	+๕	-	-	กำหนดเพิ่ม
ฝ่ายแผนงานและโครงการ								
หัวหน้าฝ่ายแผนงานและโครงการ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา (ป.ก./ช.ก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักสันทนาการ	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักการ	๑	๐	๐	๐	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
คนงาน	๑	๑	๐	๐	-	+๑	-	ว่างให้ยุบ
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายพัฒนาชุมชน								
หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชน (ป.ก./ช.ก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ป.ง./ช.ง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม								
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ป.ก./ช.ก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปรับปรุง และจัดโอน คน.
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ป.ง./ช.ง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการเจ้าหน้าที่ (๒๙)								
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง								
หัวหน้าฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร								
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปรับปรุง และตัดโอน คน.
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๑๗๓	๑๘๖	๑๘๐	๑๘๐	+๑๓	-๖	๐	

หมายเหตุ ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย ที่กำหนดเพิ่มจำนวน ๕ อัตรา การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวนี้ จะกระทำได้อีกต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

เทศบาลเมืองเมืองปัก ได้วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัด ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ที่จะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อเทศบาลเมืองเมืองปัก เช่น

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น	-	-	๔	๒๖	๒๑	๓	๕๒
ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา				๔	๑	-	๕
ลูกจ้างประจำ	๔	-	๑	๑	-	-	๖
พนักงานจ้าง	๖๗	๑	๑๔	๑๒	-	-	๙๔
รวม	๗๑	๑	๑๙	๔๓	๒๒	๑	๑๕๗
คิดเป็นร้อยละ	๔๕.๒๒	๐.๖๔	๑๒.๑๐	๒๗.๓๙	๑๔.๐๑	๐.๖๔	๑๐๐.๐๐

- ข้อมูล ณ เดือน มิถุนายน ๒๕๖๒

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลเมืองเมืองปัก ได้วิเคราะห์สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นของเทศบาลเมืองเมืองปัก ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณของเทศบาลเมืองเมืองปัก ด้วย

ข้อมูลและสถิติพนักงานเทศบาลแบ่งออกได้ ดังนี้

• พนักงานเทศบาล : ปฏิบัติงานในการกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ซึ่งกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานเทศบาล ไว้ดังนี้

- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานการสอน ได้แก่ พนักงานครูเทศบาลและครูผู้ช่วย
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

• ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

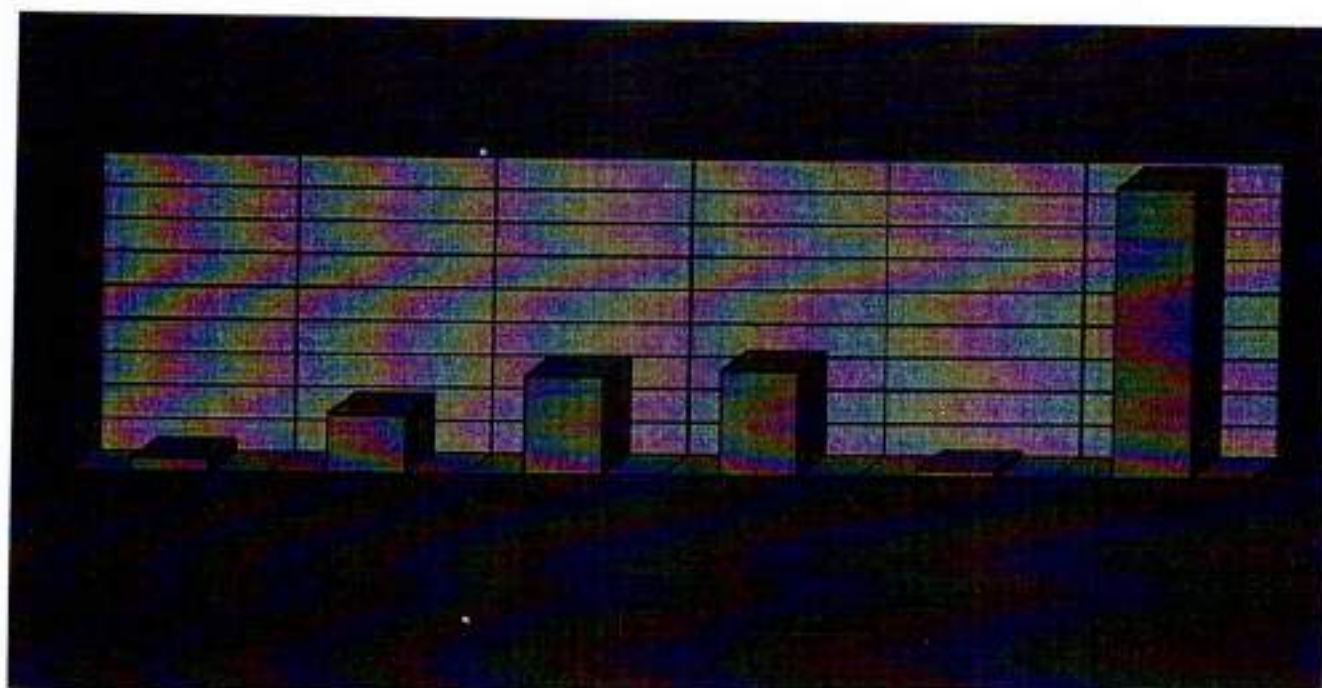
- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่เทศบาลเมืองเมืองปัก เป็นเทศบาลสามัญระดับสูง ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๖) นักบริหารงานการศึกษา	๑) นักจัดการงานทั่วไป ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔) นิติกร ๕) นักวิชาการเงินและบัญชี ๖) นักวิชาการคลัง ๗) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๘) นักวิชาการพัสดุ ๙) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑๐) นักวิชาการสาธารณสุข ๑๑) พยาบาลวิชาชีพ ๑๒) นักวิชาการสุขาภิบาล ๑๓) นักวิชาการสิ่งแวดล้อม ๑๔) นายสัตวแพทย์ ๑๕) วิศวกรโยธา ๑๖) นักจัดการงานช่าง ๑๗) นักพัฒนาชุมชน ๑๘) นักจัดงานเทศกาล ๑๙) นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒๐) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ๒๑) นักประชาสัมพันธ์	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๓) เจ้าพนักงานพัสดุ ๔) เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๕) เจ้าพนักงานสุขาภิบาล ๖) เจ้าพนักงาน ทันตสาธารณสุข ๗) นายช่างโยธา ๘) นายช่างเขียนแบบ ๙) เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๑๐) เจ้าพนักงานเทคนิค ๑๑) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑๒) นายช่างเครื่องกล

จำนวนบุคลากร จำแนกตามประเภทตำแหน่ง



๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

เทศบาลเมืองเมืองปัก ได้วิเคราะห์โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่งของเทศบาลเมืองเมืองปัก ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยในเทศบาลเมืองเมืองปัก และช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในเทศบาลเมืองเมืองปัก โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตร หรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม

และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง เช่น

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<=๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>=๕๕		
บริหารท้องถิ่น						๑	๑	๑	๓	
อำนวยการท้องถิ่น					๓	๓	๖	๔	๑๖	
วิชาการ		๑	๓	๖	๕	๑	๑		๑๗	
ทั่วไป		๑	๒	๕		๑		๒	๑๑	
ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา					๒	๑	๑	๑	๕	
ลูกจ้างประจำ							๒	๔	๖	
พนักงานจ้าง										
รวม										
คิดเป็นร้อยละ										

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

เทศบาลเมืองเมืองปัก ได้วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ของเทศบาลเมืองเมืองปัก ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้า ในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองเมืองปัก ดังนี้

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานช่าง	๑	-	-	๑
๒.	ครู	๑	-	-	๑
๒.	ลูกจ้างประจำ	๑	๑	-	๒
รวม		๓	๑	-	๔

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองเมืองปัก ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากร ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและ จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน ในปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากร มีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๙๐ จากจำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนา

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. หลักสูตรด้านการบริหาร พนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานของเทศบาลเมืองเมืองปัก การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้พนักงานส่วนท้องถิ่นรักษากฎจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมมีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองเมืองปัก

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของการปฏิบัติงานที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรของเทศบาลเมืองเมืองปัก ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในเทศบาลเมืองเมืองปัก มีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้เทศบาลเมืองเมืองปัก มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาใน และต่าง ประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษา โดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.พ. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในเทศบาลเมืองเมืองปัก หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้ง ปัจจุบันความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงานส่วนราชการ และเทศบาลเมืองเมืองปัก เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรมการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑. การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในเทศบาลเมืองเมืองปัก เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒. การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมาใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงานสลับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งที่มีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากร ขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบ และเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาคำสั่งความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓. การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลวิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอดิถีทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงาน และให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔. การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่มีใช้ในการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองเมืองปัก ที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่างๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗. การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองเมืองปัก ที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมของเทศบาลเมืองเมืองปัก เพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่น อาจจะทำได้โดย เทศบาลเมืองเมืองปัก สำนักงาน ก.ท. จังหวัด และสำนักงาน ก.ท. จังหวัด หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือเทศบาลเมืองเมืองปัก ร่วมกับ หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาลเมืองเมืองปัก

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการโดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

๒. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคล อื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๓. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

๔. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการ วางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

๕. ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงาน อย่างมีความสุข

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

เทศบาลเมืองเมืองปัก ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และ พนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลเมืองเมืองปัก มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและ ให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

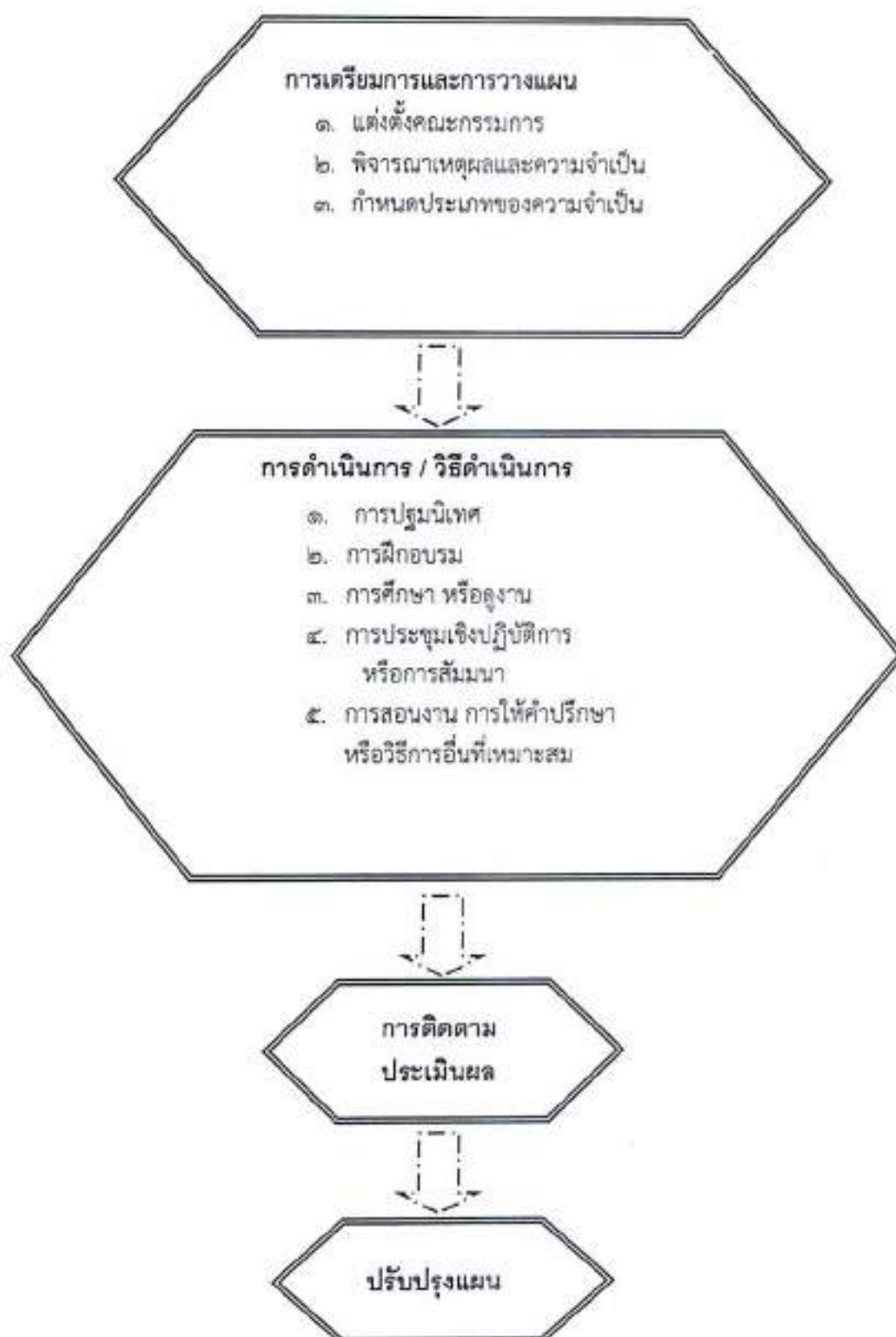
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาบุคลากร เทศบาลเมืองเมืองปัก (Flowchart)



โครงสร้างส่วนราชการ ของเทศบาลเมืองเมืองปัก

ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับเดิม) ของเทศบาลเมืองเมืองปัก ที่ผ่านมามีการปรับปรุงประเภทเทศบาล จากประเภทเทศบาลสามัญ เป็นประเภทเทศบาลสามัญ ระดับสูง โดยมีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการให้เป็นไปตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้าง และการกำหนดตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ซึ่งแบ่งออกเป็น ๗ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองวิชาการและแผนงาน กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน

สำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับเดิม) ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการ อันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เทศบาลเมืองเมืองปัก เป็นเทศบาลประเภทเทศบาลสามัญ ระดับสูง เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศหลักเกณฑ์ ดังกล่าว จึงกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงาน ซึ่งปัจจุบันนำมาใช้ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ที่กำลังจัดทำขึ้นนี้ และจะประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป ยังคงแบ่งออก เป็น ๔ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงาน ดังนี้

- ๑) สำนักปลัดเทศบาล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕) กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- ๖) กองการศึกษา
- ๗) กองสวัสดิการสังคม
- ๘) กองการเจ้าหน้าที่
- ๙) หน่วยงานตรวจสอบภายใน

เทศบาลเมืองเมืองปัก ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรโดยพิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในสังกัดทุกระดับ ทั้งระดับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงาน การบริหารคุณธรรมและจริยธรรมของแต่ละตำแหน่ง โดยมีรายละเอียดอัตรากำลังบุคลากรในสังกัดที่เข้ารับการพัฒนา

๑ คณะผู้บริหาร ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีเมืองเมืองปัก
๒. รองนายกเทศมนตรีเมืองเมืองปัก
๓. ที่ปรึกษานายกเทศมนตรีเมืองเมืองปัก
๔. เลขานุการนายกเทศมนตรีเมืองเมืองปัก

๒ สภาเทศบาลเมืองเมืองปัก ประกอบด้วย

๑. ประธานสภาเทศบาลเมืองเมืองปัก
๒. รองประธานสภาเทศบาลเมืองเมืองปัก
๓. สมาชิกสภาเทศบาลเมืองเมืองปัก

๑๖. ผู้บริหารเทศบาลเมืองเมืองปัก ประกอบด้วย

๑. ปลัดเทศบาล
๒. รองปลัดเทศบาล

๑๗. สำนักปลัดเทศบาล ประกอบด้วย

๑. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
๒. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
๓. หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. หัวหน้าฝ่ายปกครอง
๕. นักจัดการงานทะเบียนและบัตร
๖. นิติกร
๗. นักจัดการงานทั่วไป
๘. นักจัดการงานเทคนิค
๙. เจ้าพนักงานธุรการ
๑๐. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๑. เจ้าพนักงานทะเบียน
๑๒. ลูกจ้างประจำ
๑๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๔. พนักงานจ้างทั่วไป

๑๘. กองคลัง ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง
๒. หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้
๓. หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
๔. หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน
๕. นักวิชาการคอมพิวเตอร์
๖. นักวิชาการจัดเก็บรายได้
๗. นักวิชาการเงินและบัญชี
๘. นักวิชาการพัสดุ
๙. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๑๐. เจ้าพนักงานพัสดุ
๑๑. เจ้าพนักงานธุรการ
๑๒. พนักงานจ้างทั่วไป

๑๙. กองช่าง ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง
๒. หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
๓. หัวหน้าฝ่ายช่างสุขาภิบาล
๔. วิศวกรโยธา
๕. วิศวกรสุขาภิบาล

๖. นายช่างโยธา
๗. นายช่างเครื่องกล
๘. ลูกจ้างประจำ
๙. พนักงานจ้างทั่วไป

๑ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข
๓. หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข
๔. นักวิชาการสุขาภิบาล
๕. นักจัดการงานทั่วไป
๖. นักวิชาการสาธารณสุข
๗. พยาบาลวิชาชีพ
๘. เจ้าพนักงานสาธารณสุข
๙. พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๐. พนักงานจ้างทั่วไป

๒ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป
๓. หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ
๔. นักประชาสัมพันธ์
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๖. เจ้าพนักงานธุรการ
๗. ลูกจ้างประจำ
๘. พนักงานจ้างทั่วไป

๓ กองการศึกษา ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา
๒. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๓. หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา
๔. หัวหน้าฝ่ายแผนงานและโครงการ
๕. นักวิชาการศึกษา
๖. นักสันตนาการ
๗. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๘. ครู
๙. พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๐. พนักงานจ้างทั่วไป

๑ กองสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
๒. หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน
๓. หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม
๔. นักพัฒนาชุมชน
๕. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน

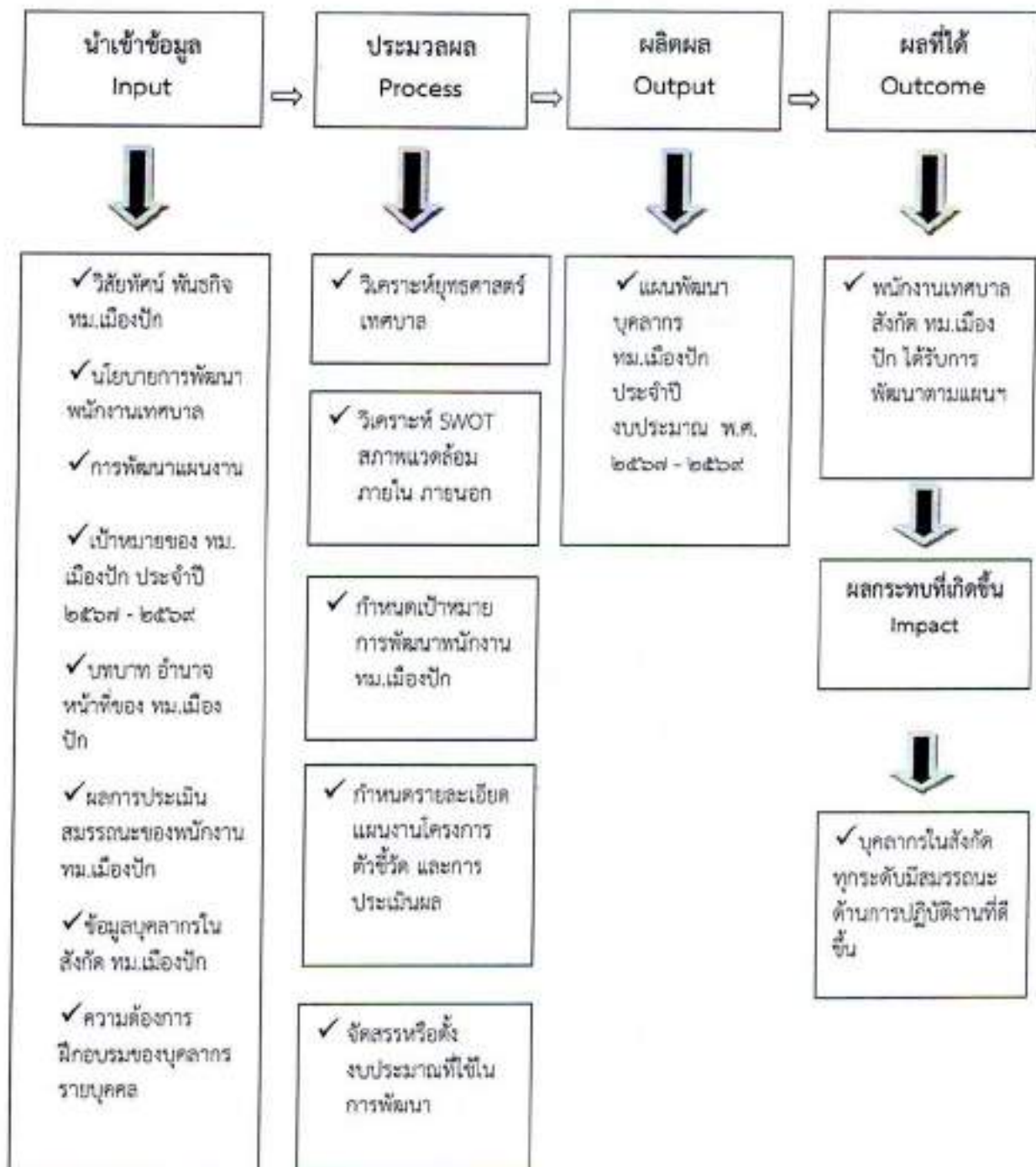
๒ กองการเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
๒. หัวหน้าฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
๓. หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
๔. นักทรัพยากรบุคคล
๕. นักจัดการงานทั่วไป
๖. นิติกร

๓ หน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน

แนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
ของเทศบาลเมืองเมืองปัก



ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น กับค่านิยมของเทศบาลเมืองเมืองปัก

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น	ค่านิยมร่วม
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาระบบสาธารณูปโภค เสริมสร้างการพัฒนามาตรฐานโครงสร้างการพัฒนาเมืองระบบการคมนาคมให้ครอบคลุม	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาด้านการเงินการคลัง เสริมสร้างการพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐแบบบูรณาการยั่งยืนให้ครอบคลุม	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการศึกษา ส่งเสริมการศึกษา สร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านสังคมเมืองน้อมอยู่ภายใต้การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปรับปรุงปัจจัยและกระบวนการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยให้ได้มาตรฐานสากล	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการพัฒนาด้านสังคม พัฒนาคุณภาพชีวิต ตามมาตรฐานสากลประชาชนมีชีวิตที่ดี ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการพัฒนาองค์กร พัฒนาระบบการบริหารจัดการโปร่งใส ป้องกันการทุจริตตามหลักธรรมาภิบาลในสังคมไทย	๑.การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร
	๒.การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี
	๓.การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
	๔.การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา

กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร ที่สอดคล้องกับค่านิยม

ค่านิยมร่วม	กลยุทธ์
๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ
๒. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๓. การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากร ให้อยอมรับและการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรในอนาคต กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาคประชาชน
๔. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา	กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงานภายในองค์กร (KM)

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร							
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน							
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	ระยะเวลา/ปี ที่ดำเนินการ			หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาองค์ความรู้ (knowledge Management :KM) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงานที่มีในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงาน ร้อยละ ๙๐	✓	✓	✓	
๒	โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	ร้อยละของพนักงานบรรจุใหม่ เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรที่บรรจุใหม่ได้รับการปฐมนิเทศ ร้อยละ ๑๐๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรที่บรรจุใหม่เข้าใจบริบทในการทำงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	✓	✓	✓	
๓	กิจกรรมสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานในสังกัด (Digital Government Skill Self – Assessment)	ร้อยละของผู้ลงทะเบียนร่วมกิจกรรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรลงทะเบียนร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัล ผ่านเกณฑ์ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านดิจิทัลร้อยละ๙๐	✓	✓	✓	

การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร							
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน							
๓	กิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าให้บุคลากรในสายงาน	ร้อยละผู้เข้าร่วมกิจกรรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรเข้าใจเส้นทางความก้าวหน้าของตน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีหลักการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ	✓	✓	✓	
การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร							
กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร							
๓	กิจกรรมตรวจสอบสุขภาพประจำปีของบุคลากร	ร้อยละผู้ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - การตรวจสอบสุขภาพของบุคลากรผ่านเกณฑ์ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีสุขภาพดีพร้อมปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	✓	✓	✓	
การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี							
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี							
๓	โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม ธรรมภิบาลในหน่วยงานให้กับบุคลากร	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้ารับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	✓	✓	✓	

๒	กิจกรรมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (ผู้มีส่วนได้เสียภายใน)	ร้อยละผู้เข้าทดสอบ	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าทดสอบ ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการประเมิน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีฐานข้อมูลการประเมินเพื่อใช้ในการบริหารงาน	✓	✓	✓	
๓	จัดทำคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อนและให้ความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนให้กับบุคลากร	จำนวนเล่ม	เชิงปริมาณ - จัดทำคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน เชิงคุณภาพ - คู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน สมบูรณ์ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติราชการ	✓	✓	✓	
๔	กิจกรรมยกย่องบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม	จำนวนคนได้รับใบประกาศเกียรติคุณยกย่องประจำปี	เชิงปริมาณ - จำนวนบุคลากรที่ได้รับการยกย่องประจำปี เชิงคุณภาพ - บุคลากรที่ได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับของพนักงานในสังกัด เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี	✓	✓	✓	
การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี							
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน							
๓	จัดทำประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริตของหน่วยงาน	ร้อยละความสำเร็จ	เชิงปริมาณ - จัดทำประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริต เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจการต่อต้านการทุจริตร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริต	✓	✓	✓	

๒	โครงการเผยแพร่ให้ความรู้ข้อมูลด้านการจัดซื้อ-จัดจ้าง ผู้มีส่วนได้เสีย การสร้างจิตสำนึก ทางสื่อสังคมออนไลน์ (Facebook Line website ฯลฯ ขององค์กร)	ร้อยละการเข้าร่วมกิจกรรม	เชิงปริมาณ - พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจ ร้อยละ ๘๐ เชิงประจักษ์ - หน่วยงานบริหารงานด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้	✓	✓	✓	
๔	การมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรมที่สำคัญของชาติ และการบำเพ็ญตนที่เป็นประโยชน์	ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมสำคัญ ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากร มีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ ๘๐ เชิงประจักษ์ - บุคลากรได้ดำเนินกิจกรรมร่วมกัน	✓	✓	✓	
๕	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านวินัยและรักษาวินัยในการทำงาน	ร้อยละของบุคลากรที่มีหน้าที่ด้านวินัยเข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้ารับการอบรม ร้อยละ ๖๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรผ่านการอบรมมีความรู้ ร้อยละ ๘๐ เชิงประจักษ์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่ดีในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	
การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง							
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับ ให้ยอมรับการการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ในอนาคต							
๓	ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในโครงการพัฒนาศักยภาพการบริหารงาน	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพในการบริหารงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีศักยภาพในการบริหารงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประจักษ์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน	✓	✓	✓	

การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง							
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาคประชาชน							
๑	โครงการ เทศบาล เคลื่อนที่และร่วมกับหน่วยงานอื่น บริการด้วยใจรับใช้ประชาชน	ร้อยละของส่วนราชการไปจัดกิจกรรม	เชิงปริมาณ - ส่วนราชการสังกัด เทศบาลเมืองเมืองปักษ์ร่วมจัดกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - กิจกรรมมีความเรียบร้อยและสมบูรณ์ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - ประชาชนได้รับความสะดวกในการติดต่อราชการ	✓	✓	✓	
๒	กิจกรรมการมีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานราชการ	จำนวนครั้งที่หน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรม	เชิงปริมาณ - จำนวนครั้งที่หน่วยงานส่งบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมด้านการป้องกันการทุจริต เชิงคุณภาพ - บุคลากรที่มีจิตสำนึกในการต่อต้านการทุจริต เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี	✓	✓	✓	
การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา							
กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน							
๑	จัดกิจกรรมการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้ เช่น จัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการ แผ่นพับ คู่มือการทำงาน เผยแพร่ให้กับบุคลากรในสังกัด(การจัดการความรู้ในองค์กร knowledge Management :KM)	ร้อยละบุคลากรที่เผยแพร่ผลงานของตนเอง	เชิงปริมาณ - บุคลากรจัดทำคู่มือปฏิบัติราชการ ร้อยละ ๕๐ เชิงคุณภาพ - คู่มือผลการปฏิบัติราชการ สมบูรณ์ อ่านเข้าใจง่าย ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีคู่มือในการปฏิบัติราชการ	✓	✓	✓	

๒	กิจกรรมประชุมถ่ายทอดนโยบาย การบริหารงานระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน)	จำนวนครั้งการประชุม ประจำปี	เชิงปริมาณ - มีการประชุมทุกเดือน (๑๒ เดือน) เชิงคุณภาพ - มีการถ่ายทอดผลงานและติดตามงานที่ปฏิบัติ เชิงประโยชน์ - พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	
การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา							
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน							
๑	การพัฒนาองค์กร (knowledge Management :KM) การรายงาน ผลการฝึกอบรม และประชาสัมพันธ์ ผลการฝึกอบรมให้เพื่อนร่วมงาน ทราบ	ร้อยละของรายงานผลการ ฝึกอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรกลับจากฝึกอบรมรายงานผล ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - การรายงานผลถูกต้อง เรียบร้อย สมบูรณ์ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - บุคลากรได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปพัฒนาการทำงาน	✓	✓	✓	
๒	ส่งเสริมกิจกรรมหรือการทำงานเป็น ทีม กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรม บำเพ็ญตนต่อสาธารณะ ฯลฯ การจัดการความรู้ในองค์กร (knowledge Management:KM) การทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกัน การถ่ายทอดความรู้ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ร้อยละความสำเร็จ	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมโครงการการทำงานเป็นทีม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีทีมงานที่มีคุณภาพในการขับเคลื่อนงานขององค์กร	✓	✓	✓	

๓	สำรวจความต้องการฝึกอบรม หรือ สภาพปัญหาความต้องการพัฒนา ของพนักงานเทศบาล	ร้อยละบุคลากรตอบแบบ สำรวจ	เชิงปริมาณ - บุคลากรตอบแบบสำรวจ ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความเข้าใจในแบบสำรวจ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานรับรู้ปัญหาและความต้องการในเบื้องต้นของบุคลากร	-	-	✓	
๔	กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Quality of work life) หรือ กิจกรรม ๕ ส. ในสำนักงาน	ร้อยละผู้เข้าร่วมกิจกรรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้ความพึงพอใจ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย	✓	✓	✓	
๕	กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจใน องค์กร	ร้อยละของบุคลากรตอบ แบบสอบถาม	เชิงปริมาณ - บุคลากรตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - การดำเนินการตอบแบบสอบถาม เรียบร้อยสมบูรณ์ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานรับรู้ปัญหาพนักงานเพื่อใช้ในการพัฒนาในอนาคต	✓	✓	✓	

หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการ งบประมาณดำเนินการและการติดตามประเมินผล

ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน	แผนงานโครงการ	วัตถุประสงค์เนื้อหา	เป้าหมาย		วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ	การติดตามและประเมินผล
			ระดับ	จำนวน						
๑. การปฐมวัย	โครงการปฐมวัยเทศบาล พนักงานจ้างที่บรรจุใหม่	เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานของเทศบาล อำนาจหน้าที่ การปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	ระดับของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างที่บรรจุใหม่	จำนวนของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างที่บรรจุใหม่	ปฐมวัย	(ใช้วิทยากรของเทศบาล)	๑ - ๒ วัน	พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ที่บรรจุใหม่มีความรู้ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	เทศบาลดำเนินการเอง	จากแบบทดสอบ
๒. การฝึกอบรม	๒.๑ โครงการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม	เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน	จำนวนของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่เข้ารับการฝึกอบรม	ฝึกอบรม	ค่าค่าใช้จ่ายที่ใช้ในโครงการฝึกอบรมจริง	ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	กองการเจ้าหน้าที่	จากแบบประเมินผลและการสังเกตผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม

หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการ งบประมาณดำเนินการและการติดตามประเมินผล

ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	แผนงานโครงการ	วัตถุประสงค์เนื้อหา	เป้าหมาย		วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ	การติดตามและประเมินผล
			ระดับ	จำนวน						
๒. การฝึกอบรม	๒.๒ โครงการฝึกอบรมผู้บริหารตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	เพื่อพัฒนาความรู้และวิธีปฏิบัติในการบริหารงานของผู้บริหาร	คณะผู้บริหารของเทศบาล	จำนวนของคณะผู้บริหารของเทศบาลที่เข้ารับการฝึกอบรม	ฝึกอบรม	ตามค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการโครงการฝึกอบรมจริง	ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้และวิสัยทัศน์ในการบริหารงานเพิ่มขึ้น	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	จากการรายงานผลการฝึกอบรมของสถาบันฯ และผู้เข้ารับการฝึกอบรม
๒. การฝึกอบรม	๒.๓ โครงการฝึกอบรมพนักงานเทศบาลตำแหน่งและสายงานต่างๆตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	เพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานในตำแหน่งและสายงานของพนักงานเทศบาล	ระดับและตำแหน่งของพนักงานเทศบาล	จำนวนของพนักงานเทศบาลตำแหน่งและสายงานต่างๆที่เข้ารับการฝึกอบรม	ฝึกอบรม	ตามค่าใช้จ่ายที่ใช้ในโครงการการฝึกอบรมจริง	ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	จากการรายงานผลการฝึกอบรมของสถาบันฯ และผู้เข้ารับการฝึกอบรม
๓. การศึกษาดูงาน	โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน	เพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานในตำแหน่งของบุคลากรในสังกัด	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	จำนวนของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานครูและพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน	ฝึกอบรมและศึกษาดูงาน	ตามค่าใช้จ่ายที่ใช้ในโครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานจริง	ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและศึกษาดูงานมีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	กองการเจ้าหน้าที่	จากแบบประเมินผลและการสังเกตผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน

หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการ งบประมาณดำเนินการและการติดตามประเมินผล

ความรู้พื้นฐานใน การปฏิบัติราชการ	แผนงาน โครงการ	วัตถุประสงค์ เนื้อหา	เป้าหมาย		วิธีการ พัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตาม และประเมินผล
			ระดับ	จำนวน						
๔. การประชุมเชิง ปฏิบัติการ	โครงการ สัมมนา/ประชุม เชิงปฏิบัติการ ผู้บริหาร	เพื่อพัฒนาความรู้ และวิสัยทัศน์ใน การบริหารงาน ของผู้บริหาร	คณะผู้บริหาร ของเทศบาล	จำนวนของคณะ ผู้บริหารของเทศบาล ที่เข้ารับการฝึกอบรม	ฝึกอบรม	ตามค่าใช้จ่ายที่ใช้ ในสัมมนา/ ประชุม เชิงปฏิบัติการจริง	ภายใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘	ผู้เข้ารับการ สัมมนา/ ประชุม เชิงปฏิบัติการมี ความรู้และ วิสัยทัศน์ในการ บริหารงานเพิ่มขึ้น	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น	จากการรายงานผล การสัมมนา/ ประชุม เชิงปฏิบัติการของ สถาบันฯ และผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม
๕. การร่อนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นๆ	๕.๑ โครงการ สนับสนุน ทุนการศึกษาต่อ ระดับปริญญาตรี และปริญญาโท	เพื่อยกระดับ ความรู้ของ บุคลากรในสังกัด ให้สูงขึ้น	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา เทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครูและ บุคลากรทางการ ศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	จำนวนของ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครูและ บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	การศึกษาคู่ ระดับปริญญาตรี และปริญญาโท	ตามค่าใช้จ่ายที่ใช้ ใช้ในการศึกษา ต่อระดับปริญญา ตรีและปริญญา โท	ภายใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘	ผู้เข้ารับการศึกษาคู่ มีความรู้และ ความสามารถใน การปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น	กองการเจ้าหน้าที่	จากรายงานผล การศึกษา
	๕.๒ โครงการ พัฒนาบุคลากร ด้านอื่น ๆ	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนา ศักยภาพในการ ปฏิบัติงานของ บุคลากรในสังกัด	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา เทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครูและ บุคลากรทางการ ศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	จำนวนของ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครูและ บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	ส่งบุคลากรเข้า รับการฝึกอบรม กับหน่วยงานอื่น	ตามค่าใช้จ่ายที่ใช้ ในการพัฒนา จริง	ภายใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘	ผู้เข้ารับการ ศึกษาคู่ มีความรู้และ ความสามารถใน การปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น	ทุกส่วนราชการใน เทศบาลเมืองเมือง บึง เพื่อเพิ่มพูน ความรู้และพัฒนา ศักยภาพในการ ปฏิบัติงานของ บุคลากรในสังกัด	จากแบบรายงานผล การประเมินผลและ การสังเกตผู้เข้าร่วม การฝึกอบรม และศึกษาดูงาน ในประเทศ

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองเมืองปัก ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

๑) วิสัยทัศน์

"องค์กรเข้มแข็ง การคลังมั่นคง สาธารณูปโภคมาตรฐาน การศึกษาก้าวหน้า ปลอดภัยในชีวิต
จิตรักภักดี ธรรมชาติ ประชาชนมีสุข"

๒) ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบสาธารณูปโภค

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเงินการคลัง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเมืองน่าอยู่ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กร

๓) เป้าประสงค์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบสาธารณูปโภค

เป้าประสงค์

๑) เพื่อพัฒนาระบบการคมนาคมให้ได้มาตรฐานและมีความปลอดภัย

๒) เพื่อให้มีแหล่งน้ำเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๓) เพื่อให้ประชาชนมีไฟฟ้าและแสงสว่างเพียงพอ

๔) เพื่อให้การระบายน้ำมีความรวดเร็ว ลดปัญหาน้ำท่วมขัง

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเงินการคลัง

เป้าประสงค์

๑) เพื่อพัฒนาระบบการจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตของเทศบาล

๒) เพื่อพัฒนาการจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินของเทศบาล

๓) เพื่อพัฒนามาตรฐานการควบคุมภายใน การตรวจสอบภายใน และการเงินการคลัง

ของเทศบาล

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางการศึกษา

เป้าประสงค์

๑) เพื่อส่งเสริมด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๒) เพื่อให้เด็กปฐมวัยมีพัฒนาการทางด้านร่างกายและสติปัญญาดีขึ้น

๓) เพื่อให้สถานศึกษาในชุมชนท้องถิ่นเป็นแหล่งเรียนรู้สู่ชุมชน

๔) เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมขององค์กรในการอนุรักษ์ฟื้นฟูศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี

และศาสนา

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเมืองน่าอยู่ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

และสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์

- ๑) เพื่อส่งเสริมด้านสาธารณสุข
- ๒) เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีประสิทธิภาพ
- ๓) เพื่อให้ประชาชนให้ความร่วมมือในการกำจัดขยะมูลฝอยอย่างเป็นระบบ

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม

เป้าประสงค์

- ๑) เพื่อส่งเสริมด้านปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ๒) เพื่อส่งเสริมและพัฒนากลุ่มอาชีพให้มีความเข้มแข็ง
- ๓) เพื่อสร้างจิตสำนึกให้ทุกฝ่ายเล็งเห็นถึงความสำคัญของปัญหายาเสพติดและร่วมกันแก้ไข

อย่างจริงจัง

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนากองศกร

เป้าประสงค์

- ๑) เพื่อส่งเสริมด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร
- ๒) เพื่อส่งเสริมด้านการให้บริการและการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๓) เพื่อพัฒนาปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน
- ๔) เพื่อจัดให้มีศูนย์ข้อมูลข่าวสารสำหรับประชาชน

๔) ตัวชี้วัด

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบสาธารณสุข

ตัวชี้วัด

- ๑) จำนวนถนนและคูระบายน้ำที่เพิ่มขึ้นและได้รับการบำรุงรักษา
- ๒) ร้อยละของจำนวนครัวเรือนที่มีน้ำใช้เพียงพอตลอดปี
- ๓) จำนวนแหล่งน้ำที่เพิ่มขึ้นหรือได้รับการพัฒนา
- ๔) จำนวนครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเงินการคลัง

ตัวชี้วัด

- ๑) ระดับการจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตของเทศบาลเพิ่มขึ้น
- ๒) ระดับการจัดเก็บรายได้จากแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินของเทศบาลเพิ่มขึ้น
- ๓) การควบคุมภายใน ตรวจสอบภายในและการเงินการคลังของเทศบาลเป็นไปตามมาตรฐาน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา

ตัวชี้วัด

- ๑) จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๒) จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมด้านการเรียนการสอนเด็กนักเรียน
- ๓) จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนด้านการอนุรักษ์ ฟื้นฟู

ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและศาสนา

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคมเมืองน่าอยู่ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ตัวชี้วัด

- ๑) การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ๒) สภาพแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติที่เสื่อมโทรมได้รับการฟื้นฟู
- ๓) พื้นที่สีเขียวเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ๔) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการมีความมั่นคงแบบองค์รวม

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม

ตัวชี้วัด

- ๑) จำนวนโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ๒) จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมอาชีพประชาชน
- ๓) จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนหรือองค์กรต่างๆ

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กร

ตัวชี้วัด

- ๑) ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะของเทศบาล
- ๒) ประสิทธิภาพของการบริการภาครัฐ
- ๓) ระดับความโปร่งใส การทุจริต ประพฤติมิชอบ
- ๔) ความเสมอภาคในกระบวนการยุติธรรม

๕) คำเป้าหมาย

๑. ยุทธศาสตร์พัฒนาระบบสาธารณูปโภค

คำเป้าหมาย

- ๑) ระบบการคมนาคมได้มาตรฐานและมีความปลอดภัย
- ๒) มีแหล่งน้ำเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- ๓) ประชาชนมีไฟฟ้าและแสงสว่างใช้อย่างเพียงพอ
- ๔) ป้องกันการท่วมขังของน้ำทำให้ประชาชนไม่เดือดร้อน

๒. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการเงินการคลัง

คำเป้าหมาย

- ๑) ระบบการจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตของเทศบาลมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- ๒) การจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินของเทศบาลมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- ๓) ระบบการควบคุมภายใน การตรวจสอบภายใน และการเงินการคลังของเทศบาลมีมาตรฐาน

และมีประสิทธิภาพ

๓. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการศึกษา

คำเป้าหมาย

- ๑) เด็ก เยาวชน มีการศึกษาที่ดี
- ๒) พัฒนาการศึกษาศึกษาให้มีทักษะความเป็นเลิศ
- ๓) สถานศึกษาเป็นแหล่งเผยแพร่ความรู้สู่ชุมชน
- ๔) องค์กรต่างๆ ให้ความสำคัญของการอนุรักษ์ฟื้นฟู ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและศาสนา

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเมืองน่าอยู่ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

และสิ่งแวดล้อม

คำเป้าหมาย

- ๑) อนุรักษ์ รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้คนรุ่นต่อไปได้ใช้อย่างยั่งยืน มีสมดุล
- ๒) การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีการจัดการอย่างเป็นระบบ

มีประสิทธิภาพ

- ๓) ประชาชนสามารถดำเนินการกำจัดขยะมูลฝอยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ๔) ฟื้นฟูและสร้างฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อลดผลกระทบทางลบจากการพัฒนา

เศรษฐกิจ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม

คำเป้าหมาย

- ๑) ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๒) กลุ่มอาชีพในชุมชนมีการรวมตัวกันและเข้มแข็งมากขึ้น
- ๓) เพื่อลดปริมาณคดีเกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กร

คำเป้าหมาย

- ๑) บุคลากรมีศักยภาพมากยิ่งขึ้น
- ๒) ประชาชนได้รับการบริการที่ทั่วถึงและมีส่วนร่วมในกิจกรรมของเทศบาล
- ๓) มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๖) กลยุทธ์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบสาธารณูปโภค

กลยุทธ์

๑) พัฒนาและปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐานทุกด้านให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน ตลอดจนแก้ไขปัญหาการจราจร เพื่อรองรับการขยายตัวของเมืองในอนาคตและเศรษฐกิจของท้องถิ่น

๒) พัฒนาแหล่งน้ำให้เพียงพอต่อความต้องการ เช่น การขุด ลอก หนอง คู คลองเพื่อกักเก็บน้ำ

๓) พัฒนาระบบไฟฟ้าแสงสว่างให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๔) พัฒนาระบบทางระบายน้ำเพื่อป้องกัน/แก้ไขปัญหา น้ำท่วมขัง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเงินการคลัง

กลยุทธ์

๑) ปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพการจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตเพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่เทศบาล

๒) เร่งรัดการจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้ให้แก่เทศบาล

๓) ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง การบัญชีและพัสดุให้ถูกต้องเรียบร้อย และเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๔) นำมาตรฐานการควบคุมภายใน การตรวจสอบภายใน และการตรวจสอบด้านการเงิน การบัญชี ให้กองถือปฏิบัติอย่างจริงจัง

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางการศึกษา

กลยุทธ์

๑) การจัดการศึกษาปฐมวัย มุ่งพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้มาตรฐาน เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับเด็ก ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญาและส่งเสริมการเรียนรู้ด้านภาษาอังกฤษให้มีความพร้อมที่จะเข้าสู่การศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

๒) การจัดการด้านกีฬา นันทนาการ และกิจกรรมเด็ก เยาวชน มุ่งส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน ประชาชนได้ร่วมกิจกรรมอย่างทั่วถึงเพื่อห่างไกลยาเสพติดและใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ตลอดจนมุ่งพัฒนาสนามกีฬาให้มีมาตรฐาน เพื่อรองรับการแข่งขันกีฬาระดับภูมิภาค เพื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรมและการออกกำลังกาย

๓) การจัดการด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี มุ่งส่งเสริมสนับสนุน อนุรักษ์ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย

๔) การส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ทักษะการใช้ภาษาอื่นๆ เพื่อรองรับการขยายตัวของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

๕) ยกย่องคุณภาพการศึกษาของประชาชนทุกระดับอย่างทั่วถึง รวมทั้งปลูกฝังและส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณธรรมจริยธรรมและมีวินัย ตลอดจนสร้างความตระหนักและอนุรักษ์คุณค่าทางวัฒนธรรม

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเมืองน่าอยู่ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กลยุทธ์

- ๑) ดำเนินการแก้ปัญหาขยะ และน้ำเสียโดยเร่งด่วน
- ๒) ดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อมแบบเชิงบูรณาการให้ครอบคลุมทุกด้าน โดยส่งเสริมกิจกรรมทางด้านสิ่งแวดล้อม สร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมของประชาชน ประสานการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลในการดำเนินงานอย่างถูกต้องเพื่อควบคุมผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างแท้จริง
- ๓) ดำเนินการด้านสาธารณสุขทุกด้าน และดำเนินการส่งเสริมกิจกรรมและพัฒนาความรู้ทางด้านสาธารณสุขพร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนอุปกรณ์ด้านสาธารณสุขให้แก่ประชาชน เพื่อสามารถช่วยเหลือตนเองและสังคมได้ สร้างและวางระบบสาธารณสุขเพื่อให้บริการช่วยเหลือประชาชนทั่วไปเพื่อยกระดับและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม

กลยุทธ์

๑) ส่งเสริมกระบวนการประชาคม ประชาพิจารณ์ และกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาเทศบาล และจัดทำแผนชุมชนเพื่อสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง และเพื่อความสะดวกรวดเร็วการให้ความช่วยเหลือชุมชนได้ทันและตรงความต้องการของชุมชน

๒) ดำเนินการเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยดีถ้วนหน้า

๓) ดำเนินการเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน รวมทั้งการแก้ไขปัญหายาเสพติด

๔) ดำเนินการเพื่อให้ประชาชนมีการนันทนาการอย่างมีคุณภาพและพอเพียง

๕) การจัดการสงเคราะห์ผู้ยากไร้ มุ่งให้การสงเคราะห์ อนุเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์ ผู้ยากไร้ ตลอดจนผู้ด้อยโอกาสในสังคม

๖) ส่งเสริมการดำเนินงานโรงเรียนผู้สูงอายุ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ กิจกรรมของผู้สูงอายุโดยการถ่ายทอดภูมิความรู้ประสบการณ์ทักษะชีวิตที่จำเป็นเพื่อสืบสานภูมิปัญญาให้คงคุณค่าคู่กับชุมชน

๗) การจัดการด้านชุมชน มุ่งส่งเสริมพัฒนาให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง ส่งเสริมการประชาคม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อแก้ไขปัญหของชุมชน ตลอดจนการสนับสนุนกิจกรรมต่างๆของชุมชน

๘) การจัดการด้านอาชีพ ส่งเสริม สนับสนุนยกระดับผลิตภัณฑ์ OTOP และของดีอำเภอปรางค์ชัย พร้อมทั้งส่งเสริมการตลาดออนไลน์ สร้างความเข้มแข็งด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลจนสามารถนำสินค้าในชุมชนไปต่อยอดขายในแพลตฟอร์มการค้าขายสินค้าออนไลน์ให้เกิดคุณค่าทางเศรษฐกิจและสังคมที่ยั่งยืนต่อไป

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กร

กลยุทธ์

๑) เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร และจัดระบบการบริการประชาชนให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของประชาชนตามกระบวนการประชาคม และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเมืองการบริหาร

๒) ส่งเสริมบริการสาธารณะต่างๆ ให้มีความรวดเร็วสอดคล้องกับการแก้ไขปัญหา และทันต่อความต้องการของประชาชน

๓) พัฒนาศักยภาพในการมีเครื่องมือ เครื่องใช้ในการดับเพลิงการป้องกันและระงับสาธารณภัยต่างๆ ได้ทันทั่วถึง และป้องกันความเสียหายที่จะเกิดขึ้นกับประชาชนได้อย่างแท้จริง

๔) พัฒนาขีดความสามารถของคณะผู้บริหารท้องถิ่น พนักงานเทศบาล ในการให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึง

๕) ดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งลดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติงาน

๖) พัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์อำเภอ

๗) บริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมายตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีความโปร่งใส มีคุณธรรม เสมอภาค ก่อให้เกิดความผาสุกและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน

๘) ปรับปรุงศูนย์ข้อมูลข่าวสารด้านศูนย์ดิจิทัลชุมชนเป็นศูนย์การเรียนรู้และต่อยอดเทคโนโลยีให้กับเด็กเยาวชนและประชาชนในชุมชนสามารถค้นหาข้อมูล เรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เป็นการลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับทุกคนได้ใช้บริการอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกันและการสร้างชุมชนเข้มแข็งด้วยการสร้างเทคโนโลยีดิจิทัล จนสามารถนำสินค้าในชุมชนไปต่อยอด ขายได้ต่อไปอย่างสมบูรณ์ มีระบบการให้และขอรับข้อมูล ให้มีข้อมูล Web Site ของเทศบาล เพื่อให้เป็นข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อราชการและประชาชน

๙) จัดทำวารสารเทศบาลเพื่อเสนอสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนและภาพลักษณ์ที่ดีให้หน่วยงานเทศบาล

๗) จุดยืนทางยุทธศาสตร์

การกำหนดจุดยืนทางด้านยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Positioning) คือ จุดแข็งขององค์กรและท้องถิ่น โดยใช้จุดแข็งนั้นเป็นตัวนำสู่ความสำเร็จ หากองค์กรมีจุดยืนที่ชัดเจนมากเท่าไรจะส่งผลให้บุคลากรขององค์กรสามารถเข้าใจตรงกันในการดำเนินงานเพื่อไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จขององค์กรมากยิ่งขึ้น

จุดยืนทางยุทธศาสตร์เทศบาลเมืองเมืองปัก กำหนดขึ้นจากการวิเคราะห์สภาพการณ์ที่เป็นปัจจัยเข้าเชิงนโยบาย ความต้องการของประชาชนและภารกิจในปัจจุบันและในอนาคต โดยการวิเคราะห์ความสำคัญต่อภารกิจ ความเร่งด่วนของปัญหา ผลกระทบต่อประชาชน/ผู้รับบริการ ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และความเชื่อมโยงกับนโยบายในระดับต่างๆ เทศบาลเมืองเมืองปักจึงกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positing) ไว้ ๖ ประเด็น คือ ด้านการพัฒนากระบวนทัศน์โลก ด้านการเงินการคลัง ด้านการศึกษา ด้านสังคมเมืองนำอยู่ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านสังคม และด้านองค์กร

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑. พัฒนาบุคลากรเทศบาลเมืองเมืองปัก ให้เป็นมืออาชีพและนักนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่ดี ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม และค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓. พัฒนาบุคลากรเทศบาลเมืองเมืองปัก ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕. พัฒนาบุคลากรเทศบาลเมืองเมืองปัก ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในเทศบาลเมืองเมืองปัก

๔.๓ ค่านิยม

“พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ให้เป็นคนดี เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ”

๔.๔ เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจเทศบาลเมืองเมืองปัก

๒. เทศบาลเมืองเมืองปัก มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔. บุคลากรมีความผูกพันกับเทศบาลเมืองเมืองปัก มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๕. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ที่	ยุทธศาสตร์	ด้าน	แผนงาน	หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
๑	การพัฒนาระบบ สาธารณูปโภค	- การเศรษฐกิจ - การบริการชุมชน และสังคม	- อุตสาหกรรมและการ โยธา - เคหะและชุมชน - พาณิชยกรรม	- กองช่าง - กองช่าง - กองช่าง	-
๒	การพัฒนาด้านการเงิน การคลัง	- บริหารทั่วไป	- บริหารงานทั่วไป	- กองคลัง	-
๓	การพัฒนาการศึกษา	- บริการชุมชนและ สังคม - บริหารทั่วไป	- การศึกษา - ศาสนาวัฒนธรรม และนันทนาการ - สร้างความเข้มแข็ง ของชุมชน - บริหารงานทั่วไป	- กองการศึกษา - กองการศึกษา - กองยุทธศาสตร์ฯ - กองสวัสดิการสังคม - สำนักปลัดเทศบาล	-
๔	การพัฒนาด้านสังคม เมืองน่าอยู่ การจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	- บริการชุมชนและ สังคม - การเศรษฐกิจ	- สาธารณสุข - เคหะและชุมชน - การเกษตร	- กองสาธารณสุขฯ - กองช่าง - กองช่าง - สำนักปลัดเทศบาล - กองสาธารณสุขฯ - กองสวัสดิการสังคม	-
๕	การพัฒนาด้านสังคม	- บริหารทั่วไป - การบริการชุมชน และสังคม - การดำเนินงานอื่น	- บริหารงานทั่วไป - การรักษาความสงบ ภายใน - สังคมสงเคราะห์ - สร้างความเข้มแข็ง ของชุมชน - งบกลาง	- สำนักปลัดเทศบาล - สำนักปลัดเทศบาล - กองสวัสดิการสังคม - กองสวัสดิการสังคม - กองยุทธศาสตร์ฯ - สำนักปลัดเทศบาล - กองสวัสดิการสังคม	-
๖	การพัฒนาองค์กร	- บริหารทั่วไป - บริการชุมชน และสังคม - การดำเนินงาน อื่น	- บริหารงานทั่วไป - เคหะและชุมชน - อุตสาหกรรมและการ โยธา - สร้างความเข้มแข็ง ของชุมชน	- สำนักปลัดเทศบาล - กองคลัง - กองช่าง - กองการศึกษา - กองสาธารณสุข - กองยุทธศาสตร์ฯ - กองสวัสดิการสังคม - กองการเจ้าหน้าที่	-
รวม	๖ ยุทธศาสตร์	๔ ด้าน	๑๑ แผนงาน	๘ สำนัก/กอง	

เชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลเมืองเมืองปัก	ยุทธศาสตร์การพัฒนาของอปท. ในเขตจังหวัด	แผนพัฒนาจังหวัด	แผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับที่ ๑๒	ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบสาธารณูปโภค	๔. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเมือง	๑. เป็นศูนย์กลางการคมนาคมและการขนส่ง ๒. เป็นศูนย์กลางทางการเกษตร ๓. เป็นศูนย์กลางทางการท่องเที่ยว ๔. เป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรม	๔. การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ๗. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ ๘. การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ	๒. ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ๓. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ๕. ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเงินการคลัง	๕. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ	๘. มีส่วนราชการที่มีการบริหารจัดการภาครัฐแบบบูรณาการอย่างยั่งยืน	๖. การบริหารจัดการภาครัฐในการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย	๑. ด้านความมั่นคง ๖. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา	๒. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	๕. เป็นสังคมที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล ประชาชนมีชีวิตที่ดี ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	๑. การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ๒. การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม	๓. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ๔. ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเมืองน่าอยู่ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. ยุทธศาสตร์ด้านโครงการตามแนวทางพระราชดำริ ๒. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	๕. เป็นสังคมที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล ประชาชนมีชีวิตที่ดี ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ๖. เป็นแหล่งพลังงานสะอาดและเป็นแหล่งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในภูมิภาค	๔. การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ๘. การพัฒนาภาคเมืองและพื้นที่เศรษฐกิจ	๕. ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์การพัฒนา เทศบาลเมืองเมืองปัก	ยุทธศาสตร์การพัฒนาของอปท.ใน เขตจังหวัด	แผนพัฒนาจังหวัด	แผนพัฒนาเศรษฐกิจ ฉบับที่ ๑๒	ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสังคม	๒. ยุทธศาสตร์ด้าน การพัฒนาคุณภาพ ชีวิต ๓. ยุทธศาสตร์ด้าน พัฒนาเศรษฐกิจ	๕. เป็นสังคมที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐานสากล ประชาชนมีชีวิตที่ดีตาม แนวทางเศรษฐกิจ พอเพียง ๗. เป็นสังคมแห่งความ มั่นคงปลอดภัยและ ป้องกันภัยคุกคามทุก รูปแบบ	๑. การเสริมสร้างและ พัฒนาศักยภาพทุน มนุษย์ ๒. การสร้างความเป็น ธรรมและลดความ เหลื่อมล้ำในสังคม ๔. การเติบโตที่เป็น มิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อ การพัฒนาอย่างยั่งยืน ๕. การพัฒนาภาค เมืองและพื้นที่ เศรษฐกิจ	๓. ด้านการ พัฒนาและ เสริมสร้าง ศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์ ๔. ด้านการสร้าง โอกาสและความ เสมอภาคทาง สังคม ๖. ด้าน ความสามารถใน การแข่งขัน ๕. ด้านการสร้าง การเติบโตบน คุณภาพชีวิตที่ เป็นมิตรต่อ สิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์การ พัฒนาองค์กร	๕. ยุทธศาสตร์ด้าน การพัฒนาระบบ การบริหารจัดการ ภาครัฐ	๘. มีส่วนราชการที่มีการ บริหารจัดการภาครัฐ แบบบูรณาการอย่าง ยั่งยืน	๖. การบริหารจัดการ ภาครัฐในการป้องกัน การทุจริตประพฤติมิ ชอบและธรรมาภิบาล ในสังคมไทย	๑. ด้านความ มั่นคง ๖. ด้านการปรับ สมดุลและพัฒนา ระบบการบริหาร จัดการภาครัฐ

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านการรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลเมืองเมืองปัก กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีเมืองเมืองปัก ทราบ

ให้นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑) นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |
| ๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |
- ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา)

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองเมืองปัก สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไขเพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับการกึ่งตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่ได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาล และบุคลากรของเทศบาลเมืองเมืองปัก ต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลา

ภาคผนวก

๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร
๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร
๓. แบบสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร
๔. ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร
๕. หนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/๖๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖
เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙



คู่มือ

บันทึกข้อความ

จังหวัดเทศบาล	รับเลข	ออก	ผู้รับ
	๒๐	๒๐	๖

ส่วนราชการ งานวางแผนอัตรากำลัง ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ โทร. ๒๒

ที่ ๕๒๔๐๘/๓๖๖

วันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน นายกเทศมนตรีเมืองเมืองปัก

๑. เรื่องเดิม

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๑๔ และ ข้อ ๑๖ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๗ และข้อ ๑๒ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลแต่ละแห่ง และประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ของเทศบาล ด้วย

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ หนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ได้แจ้งชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๑๔ และ ข้อ ๑๖ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๗ และข้อ ๑๒

๒.๓ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลเมืองเมืองปัก จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และเทศบาลเมืองเมืองปัก จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จึงต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด และประกาศใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

๓. ระเบียบ/กฎหมาย

๓.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๑๔ และ ข้อ ๑๖

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๗ และข้อ ๑๒

๓.๓ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ค่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ได้แจ้งชักข้อแนะทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงานและภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะของงานในแต่ละตำแหน่ง ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรม อันจะส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองเมืองปัก งานวางแผนอัตรากำลัง ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ จึงขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ ของเทศบาลเมืองเมืองปัก ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(ลงชื่อ)

(นางณัฐวี ร่วมกุล)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เรียน ปลัดเทศบาลเมืองเมืองปัก

- เพื่อโปรดทราบ

- เห็นควรอนุมัติ

(ลงชื่อ)

(นางสุนันท์ กลิ่นศรีสุข)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

เรียน นายกเทศมนตรีเมืองเมืองปัก

- เพื่อโปรดทราบ

- ควรอนุมัติ

พันจ่าเอก

(สมหวัง แสงฤทธิ์)

ปลัดเทศบาลเมืองเมืองปัก

ความเห็นนายกเทศมนตรีเมืองเมืองปัก

☒ อนุมัติ

☐ ไม่อนุมัติเพราะ.....

(ลงชื่อ)

(นายอนเดช ศรีณรงค์)

นายกเทศมนตรีเมืองเมืองปัก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวางแผนอัตรากำลัง ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ โทร. ๒๒

ที่ ๕๒๔๐๘/๓๑๑

วันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน นายกเทศมนตรีเมืองเมืองปึก

๑. เรื่องเดิม

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๑๔ และ ข้อ ๑๖ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๗ และข้อ ๑๒ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลแต่ละแห่ง และประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ของเทศบาล ด้วย

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ หนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท. และ ก.อบต. ตัวนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ได้แจ้งชักจูงแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๑๔ และ ข้อ ๑๖ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๗ และข้อ ๑๒

๒.๓ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลเมืองเมืองปึก จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และเทศบาลเมืองเมืองปึก จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จึงต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด และประกาศใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

๓. ระเบียบ/กฎหมาย

๓.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๑๔ และ ข้อ ๑๖

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๗ และข้อ ๑๒

๓.๓ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ตัวนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ได้แจ้งชักชวนแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงานและภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะของงานในแต่ละตำแหน่ง ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรม อันจะส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองเมืองปัก งานวางแผนอัตรากำลัง ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ จึงขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ ของเทศบาลเมืองเมืองปัก ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(ลงชื่อ)



(นางนิตฐวี ร่วมกุล)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เรียน ปลัดเทศบาลเมืองเมืองปัก

- เพื่อโปรดทราบ

- เห็นควรอนุมัติ

(ลงชื่อ)



(นางสุนันท์ กลิ่นศรีสุข)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

เรียน นายกเทศมนตรีเมืองเมืองปัก

- เพื่อโปรดทราบ

- ควรอนุมัติ

พันจ่าเอก



(สมหวัง แมงอุทัย)

ปลัดเทศบาลเมืองเมืองปัก

ความเห็นนายกเทศมนตรีเมืองเมืองปัก

☒ อนุมัติ

☐ ไม่อนุมัติเพราะ.....

(ลงชื่อ)



(นายอนเดช ศรีณรงค์)

นายกเทศมนตรีเมืองเมืองปัก

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
วันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลเมืองเมืองปัก ชั้น ๑

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ตามคำสั่งเทศบาลเมืองเมืองปัก ที่ ๓๒๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยสัดส่วนของคณะกรรมการและหน้าที่ มีดังนี้

๑. นายกเทศมนตรีเมืองเมืองปัก	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลเมืองเมืองปัก	กรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาลเมืองเมืองปัก	กรรมการ
๔. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๙. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	กรรมการ
๑๐. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๑๑. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	กรรมการและเลขานุการ
๑๒. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑.๑ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลเมืองเมืองปัก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนแผนพัฒนาบุคลากรและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น สภาพปัญหาภายในพื้นที่เทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่าย ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑.๑.๑ ศึกษา วิเคราะห์ อำนาจหน้าที่ และภารกิจความรับผิดชอบ เทศบาลเมืองเมืองปัก ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๑.๑.๒ ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการกำลังคนทั้งหมด ของเทศบาลเมืองเมืองปัก ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๑.๓ ศึกษา วิเคราะห์ ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๑.๑.๔ ศึกษา วิเคราะห์ การวางแผน การใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลเมืองเมืองปัก ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๑.๑.๕ ศึกษา วิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดของเทศบาล

๑.๑.๖ พิจารณาจัดทำหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยพิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้เป็นไปตามความเหมาะสมโดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองเมืองปัก ตามมาตรา ๓๕ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะ ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร ในสังกัด

๒. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒.๑ คณะกรรมการมีหน้าที่ วิเคราะห์ และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล รวมถึง เสนอแนะ แก้ไข ปรับปรุง แผนพัฒนาพนักงานเทศบาลรายปี รวมถึงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดทำตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้มีหน้าที่ร่วมพิจารณา อย่างน้อยให้ครอบคลุมหัวข้อ ดังนี้

๒.๑.๑ กำหนดเป้าหมายในการพัฒนา ให้ครอบคลุมพนักงานเทศบาล ของเทศบาลเมืองเมืองปัก และสอดคล้องตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒.๑.๒ กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละประเภท ระดับตำแหน่ง โดยต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร เช่น หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หรือ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒.๑.๓ กำหนดวิธีการพัฒนา โดยเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งให้เหมาะสม ตามความจำเป็นกับผู้เข้ารับการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษา หรือดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนาการสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๒.๑.๔ กำหนดงบประมาณรวมถึงจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร อย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑.๕ ติดตามประเมินผลและตรวจสอบ ผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการ พัฒนา

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ประธาน

ที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ประธาน

ที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๔.๑ พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๔.๒ พิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

ประธาน

ที่ประชุม



ฉบับ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวางแผนอัตรากำลัง ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ โทร. ๒๒

ที่ นม ๕๖๔๐๘/ ๓๖๓

วันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุม

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาคำสั่งเทศบาลเมืองเมืองปัก ที่ ๓๒๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๖

จำนวน ๑ ฉบับ

๒. ระเบียบวาระการประชุม

จำนวน ๑ ฉบับ

๓. ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

จำนวน ๑ ชุด

๔. ร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

จำนวน ๑ ชุด

ตาม คำสั่งเทศบาลเมืองเมืองปัก ที่ ๓๒๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการในการจัดทำแผนฯ ดังกล่าว ให้กับพนักงาน เทศบาลในสังกัด เทศบาลเมืองเมืองปัก เพื่อให้เป็นไปด้วยความถูกต้อง และเป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุม วิเคราะห์ วางแผน พิจารณาภารกิจ อำนาจหน้าที่ การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลเมือง เมืองปัก ในวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๔.๐๐ น. ณ ห้องประชุมเทศบาลเมืองเมืองปัก ชั้น ๑

จึงเรียนมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(นายอนเดช ศรีณรงค์)

นายกเทศมนตรีเมืองเมืองปัก

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนฯ

- ทราบ
- ฝ่ายเลขานุการแจ้งคณะกรรมการจัดทำแผนฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เข้าร่วม โดยพร้อมเพรียงกัน

..... ปลัดเทศบาล
..... รองปลัดเทศบาล
..... ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
..... หัวหน้าฝ่าย
..... เจ้าหน้าที่พิมพ์

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
วันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๖.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลเมืองเมืองปัก ชั้น ๑

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ตามคำสั่งเทศบาลเมืองเมืองปัก ที่ ๓๒๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยสัปดาห์ของคณะกรรมการและหน้าที่ มีดังนี้

๑. นายกเทศมนตรีเมืองเมืองปัก	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลเมืองเมืองปัก	กรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาลเมืองเมืองปัก	กรรมการ
๔. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๙. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	กรรมการ
๑๐. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๑๑. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	กรรมการและเลขานุการ
๑๒. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑.๑ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลเมืองเมืองปัก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนแผนพัฒนาบุคลากรและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น สภาพปัญหาภายในพื้นที่เทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่าย ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑.๑.๑ ศึกษา วิเคราะห์ อำนาจหน้าที่ และภารกิจความรับผิดชอบ เทศบาลเมืองเมืองปัก ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๑.๑.๒ ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการกำลังคนทั้งหมด ของเทศบาลเมืองเมืองปัก ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๑.๓ ศึกษา วิเคราะห์ ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๑.๑.๔ ศึกษา วิเคราะห์ การวางแผน การใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลเมืองเมืองปัก ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๑.๑.๕ ศึกษา วิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดของเทศบาล /

๑.๑.๖ พิจารณาจัดทำหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยพิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้เป็นไปตามความเหมาะสมโดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองเมืองปัก ตามมาตรา ๓๕ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะ ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร ในสังกัด

๒. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒.๑. คณะกรรมการมีหน้าที่ วิเคราะห์ และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล รวมถึง เสนอแนะ แก้ไข ปรับปรุง แผนพัฒนาพนักงานเทศบาลรายปี รวมถึงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดทำตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้มีหน้าที่ร่วมพิจารณา อย่างน้อยให้ครอบคลุมหัวข้อ ดังนี้

๒.๑.๑ กำหนดเป้าหมายในการพัฒนา ให้ครอบคลุมพนักงานเทศบาล ของเทศบาลเมืองเมืองปัก และสอดคล้องตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒.๑.๒ กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละประเภท ระดับตำแหน่ง โดยต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร เช่น หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หรือ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒.๑.๓ กำหนดวิธีการพัฒนา โดยเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งให้เหมาะสม ตามความจำเป็นกับผู้เข้ารับการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษา หรือดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนาการสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๒.๑.๔ กำหนดงบประมาณรวมถึงจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร อย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑.๕ ติดตามประเมินผลและตรวจสอบ ผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการ พัฒนา

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ประธาน

ที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ประธาน

ที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๔.๑ พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๔.๒ พิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

ประธาน

ที่ประชุม



คำสั่งเทศบาลเมืองเมืองปัก

ที่ ๓๒๔ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

.....

ตามที่ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลเมืองเมืองปัก จะครบกำหนดใช้บังคับใน วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และเทศบาลเมืองเมืองปัก จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ฉบับใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อรองรับอัตรากำลัง ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลเมืองเมืองปัก ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิม จะครบกำหนด เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากร ในสังกัดเทศบาลเมืองเมืองปัก นั้น

เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองเมืองปัก ดำเนินการต่อไป ด้วยความเรียบร้อยและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ มีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลเมืองเมืองปัก (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้

๑. นายกเทศมนตรีเมืองเมืองปัก	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลเมืองเมืองปัก	กรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาลเมืองเมืองปัก	กรรมการ
๔. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๙. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	กรรมการ
๑๐. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๑๑. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	กรรมการและเลขานุการ
๑๒. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้มีหน้าที่ดังนี้

คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลเมืองเมืองปัก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจ หน้าที่ตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนแผนพัฒนาเทศบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น สภาพปัญหาภายในพื้นที่เทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่าย ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาลตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ศึกษา วิเคราะห์ อำนาจหน้าที่ และภารกิจความรับผิดชอบเทศบาลเมืองเมืองปัก ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี

๒. ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลเมืองเมืองปัก ในห้วง ระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ใน อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษา วิเคราะห์ ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๔. ศึกษา วิเคราะห์ การวางแผน การใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มี อยู่ในเทศบาลเมืองเมืองปัก ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มี อยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของแต่ละคน

๕. ศึกษา วิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดของเทศบาล

๖. พิจารณาจัดทำหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี โดยพิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้เป็นไปตามความเหมาะสมโดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองเมืองปัก ตามมาตรา ๓๕ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะ ตลอดจนคุณธรรมและ จริยธรรมของบุคลากร ในสังกัด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายณเรช ศรีณรงค์)

นายกเทศมนตรีเมืองเมืองปัก

รายชื่อผู้เข้าประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
 วันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๔.๐๐ น.
 ณ ห้องประชุมเทศบาลเมืองเมืองปัก (ชั้น ๑)

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายธนเดช ศรีณรงค์ นายกเทศมนตรีเมืองเมืองปัก	ประธานกรรมการ		
๒	พันจ่าเอกสมหวัง แฉงฤทธิ์ ปลัดเทศบาล	กรรมการ		
๓	นายพิทักษ์ แสนลือชา รองปลัดเทศบาล	กรรมการ		
๔	นายชัยวัฒน์ ศรีวันทา รองปลัดเทศบาล	กรรมการ	-	ลาป่วย
๕	พันจ่าโทจักรกฤษณ์ สุขเกษม หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาฯ	กรรมการ		แทน หัวหน้าสำนักปลัด เทศบาล
๖	นางสาวชญาณัฐ พลิตี ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ		
๗	นายบรรยาย อักษรณรงค์ ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ	-	ลาพักผ่อน
๘	นางลลิติน พูนผล ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	กรรมการ		
๙	นายสันติพงษ์ สีมาพล ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ		
๑๐	นางกัญญาพัศ ยุทธอาจ ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ฯ	กรรมการ		
๑๑	นางสาวศิวพร เกิดมงคล หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม	กรรมการ		แทน ผู้อำนวยการ กองสวัสดิการสังคม
๑๒	นางสุนันท์ กลิ่นศรีสุข ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	กรรมการและ เลขานุการ		
๑๓	นางณัฐวี ร่วมกุล นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ		
๑๔	นายธีรวัฒน์ เติมพูล นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ		

ผู้เข้าร่วมประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางวิจิตรา กาญจนวัฒนา	รองนายกเทศมนตรี เมืองเมืองปัก		
๒	นางกรวรรณ ภูมิพิสิ	ที่ปรึกษา นายกเทศมนตรี		

เริ่มประชุมเวลา ๑๕.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายธนเดช ศรีณรงค์ นายกเทศมนตรีเมืองเมืองปัก เป็นประธานในที่ประชุม ได้กล่าวเปิดประชุม ต่อคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ สังกัด เทศบาลเมืองเมืองปัก และดำเนินการตามระเบียบวาระการประชุมโดย เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ มีดังต่อไปนี้

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนฯ ตามคำสั่งเทศบาลเมืองเมืองปัก ที่ ๓๒๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยสัปดาห์ของคณะกรรมการและหน้าที่มีดังนี้

๑. นายกเทศมนตรีเมืองเมืองปัก	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลเมืองเมืองปัก	กรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาลเมืองเมืองปัก	กรรมการ
๔. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๙. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	กรรมการ
๑๐. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๑๑. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	กรรมการและเลขานุการ
๑๒. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการมีหน้าที่ วิเคราะห์และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล เสนอแนะ แก้ไข ปรับปรุง แผนพัฒนาพนักงานเทศบาลรายปี รวมถึงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดทำตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ที่จะสิ้นสุด ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้ โดยคณะกรรมการมีหน้าที่ร่วมพิจารณา อย่างน้อยให้ครอบคลุมหัวข้อ ดังนี้

๑. กำหนดเป้าหมายในการพัฒนา ให้ครอบคลุมพนักงานเทศบาล ของเทศบาลเมืองเมืองปัก และสอดคล้องตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละประเภท ระดับ ตำแหน่ง โดยต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร เช่น หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หรือ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓. กำหนดวิธีการพัฒนา โดยเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งให้เหมาะสม ตามความจำเป็นกับผู้เข้ารับการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษา หรือดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนาการสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๔ กำหนดงบประมาณรวมถึงจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร อย่างชัดเจน แน่ชัดเพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๕ ติดตามประเมินผลและตรวจสอบผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ประธานฯ

ที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ประธานฯ

ที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

นายกเทศมนตรี

ประธานกรรมการ

พิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

- การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร หรือแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลในหน่วยงานราชการเป็นส่วนหนึ่งที่จะกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีความรู้ความเข้าใจในสายงานของตนเองเพื่อเพิ่มทุนประสบการณ์ ที่มีอยู่ให้มากยิ่งขึ้นกว่าเดิม และสร้างความชำนาญ ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ดังนั้น ในวันที่ เพื่อเป็นการกำหนดทิศทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลเมืองเมืองปัก ให้มีความชัดเจน จึงได้เชิญคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการ ตามคำสั่งเทศบาลเมืองเมืองปัก ที่ ๓๒๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ ได้แก่ นายกเทศมนตรีเมืองเมืองปัก เป็นประธานและหัวหน้าส่วนราชการแต่ละสังกัด/กอง เป็นกรรมการ มาร่วมกันพิจารณาในการวางแผนและยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาล กันในวันนี้ สำหรับการกำหนดทิศทางการพัฒนา ขอให้แต่ละท่านได้เสนอแนวทางการพัฒนา ครบ ลำดับต่อไป เชิญ ปลัดเทศบาล กล่าวครับ

ปลัดเทศบาล

กรรมการ

- ครับท่านประธานฯ ในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง และมีความชำนาญ ในการปฏิบัติหน้าที่ ผมเห็นควรให้จัดทำแผนการฝึกอบรมทุกสายงาน ในแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ส่วนงบประมาณ นั้น เราจะใช้งบประมาณที่มีแต่ละโครงการ กำหนดเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ดังนั้น ในวันที่ จึงขอเชิญ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ ซึ่งเป็น กรรมการและเลขานุการ ชี้แจงเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เนื่องจากเป็นผู้รับผิดชอบจัดทำงานวางแผน อัตรากำลังของพนักงานเทศบาล โดยหน้าที่อยู่แล้วและมีความรู้ความสามารถที่ตอบคำถามและเสนอแนะในเรื่องดังกล่าว ได้เป็นอย่างดี

ผอ.กองการเจ้าหน้าที่

กรรมการและเลขานุการ

- คะ ท่านปลัดเทศบาล ดิฉันได้ให้ นักทรัพยากรบุคคล ดำเนินการตรวจทานในเบื้องต้นเพื่อความปลอดภัยของการจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ส่วนแผนพัฒนาบุคลากร ได้แนบมาพร้อมกับวาระการประชุมเรียบร้อยแล้ว ให้ทุกท่าน พิจารณาพร้อมๆ กัน คะ ตามหัวข้อดังนี้ คะ

วัตถุประสงค์ของจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

๑. เพื่อให้บุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองเมืองปัก มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
๒. เพื่อให้บุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองเมืองปัก ได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบ
๓. เพื่อให้บุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองเมืองปัก มีความรู้และทักษะเฉพาะในงานของแต่ละตำแหน่ง
๔. เพื่อให้บุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองเมืองปัก สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปปรับเปลี่ยน แนวคิดในการทำงาน และเน้นการสร้างกระบวนการคิดการพัฒนาตนเองได้

ซึ่งเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองเมืองปัก ทุกคน

ประกอบไปด้วย คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

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

โดยมีขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของบุคลากรในสังกัดทุกฝ่ายได้ข้อสรุปในการกำหนด ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร และกำหนดแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองเมืองปัก ดังนี้

๔.๑ กำหนดหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งของแต่ละสายงานที่มีอยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล

๔.๒ วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้เทศบาลดำเนินการเอง หรืออาจมอบหมายให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการหรือดำเนินการร่วมกับสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นความเหมาะสม ดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษา หรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาศักยภาพ ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการ พัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

๔.๓ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา เทศบาลต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลอย่างชัดเจนแน่นอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๔ ให้เทศบาลจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรในสังกัด เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานและการเตรียมการและวางแผน ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เทศบาลเมืองเมืองปัก โดยมีนายกเทศมนตรี เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล, รองปลัดเทศบาล, และหัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ โดยมีผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เป็นกรรมการและเลขานุการ

๒. ร่วมกันพิจารณาเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนา โดยศึกษาวิเคราะห์ว่าบุคลากรในสังกัดแต่ละคนควรได้รับการพัฒนาด้านใดบ้างถึงจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามที่เทศบาลตั้งเป้าประสงค์

๓. กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง, ด้านการบริหาร, ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรม จริยธรรม

โดยคณะกรรมการ ดังกล่าวข้างต้น ร่วมพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของบุคลากรในสังกัดให้ครอบคลุม ดังนี้

๑. กำหนดหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและ ระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๒. พิจารณาหลักสูตร ที่บุคลากรในสังกัด ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร อาจประกอบด้วย

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

(๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓. พิจารณาวิธีการพัฒนาบุคลากรวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความจำเป็นและความเหมาะสม อาจประกอบด้วย

(๑) การปฐมนิเทศ

(๒) การฝึกอบรม

(๓) การศึกษาหรือดูงาน

(๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๔. พิจารณาจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ในแต่ละหลักสูตรหรือแต่ละวิธีการสำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด/

กอง ให้ครอบคลุมโดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการให้กับบุคลากรในสังกัดอย่างน้อยควรประกอบด้วย

(๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

(๒) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

(๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

(๔) การบริการเป็นเลิศ

(๕) การทำงานเป็นทีม

๖. พิจารณาจัดการเรียนรู้ในองค์กร KM (Knowledge Management) ในเทศบาลเมืองเมืองปัก เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ในทุกระยะ ทุกโอกาส เพื่อสืบค้นหาความรู้ใหม่ๆ ในตัวบุคลากร และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

เมื่อได้วิธีการพัฒนาบุคลากร ในสังกัดที่ผ่านการพิจารณาร่วมกันทางความคิดของบุคลากรในสังกัดทุกฝ่ายแล้ว ผู้บังคับบัญชาจะนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมายและเรื่องที่ได้บังคับบัญชา จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรได้รับการพัฒนาและเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนา โดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การหมุนเวียนงาน การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือ การสัมมนา เป็นต้น

วิธีการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาโดยเลือกแนวทางการพัฒนา โดยอาจให้เทศบาลดำเนินการเอง หรืออาจมอบหมายให้ผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น ความเหมาะสม

จัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรในสังกัด เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

นำผลที่ได้รับจากการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

เทศบาลเมืองเมืองปัก มีการกำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้สอดคล้องดังกล่าวข้างต้นในด้านทรัพยากรบุคคลและขับเคลื่อนภารกิจของเทศบาลเมืองเมืองปัก โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง

เทศบาลเมืองเมืองปัก มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลโดยได้มีการวางแผนอัตรากำลัง โดยกำหนดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีคนสอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ รวมถึงมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

เทศบาลเมืองเมืองปัก ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างรวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นหรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับตำแหน่งงานเพื่อนำไปสู่การผลักดัน ให้เทศบาลเมืองเมืองปัก มีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงานราชการ

เทศบาลเมืองเมืองปัก ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติงานที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เทศบาลเมืองเมืองปัก ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกประเภทอย่าง เหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจ ในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบทลงโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้างค่าตอบแทนการไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลเมืองเมืองปัก ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารและพัฒนาให้บุคลากรของ เทศบาลเมืองเมืองปัก บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เทศบาลเมืองเมืองปักจึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบเพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากร ให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยการดำเนินการจัดสรรและจัดงบประมาณในการพัฒนาการฝึกอบรมการพัฒนาบุคคล รวมถึงพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่างๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากร ทุกระดับทั้งหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัดหรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่จัดการอบรม

๕. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

เทศบาลเมืองเมืองปัก เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากพนักงานเทศบาลในสังกัดมีคุณธรรมจริยธรรม มีการทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษา บุคลากรให้อยู่คง กับหน่วยงานได้รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้ เทศบาลเมืองเมืองปัก ได้จัดสรรงบประมาณในการตั้งไว้ในเทศบัญญัติประจำปีทุกๆ ปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่น การฝึกอบรมการหลักสูตรการทำงาน ร่วมกันคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตหรือเศรษฐกิจพอเพียง

๖. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

เทศบาลเมืองเมืองปัก มองเห็นความสำคัญในการเติบโตของดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว ทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ดังนั้น เทศบาลเมืองเมืองปัก จึงไม่ปิดกั้นบุคลากรในการเรียนรู้เทคโนโลยีในการทำงานรวมทั้งส่งเสริมการมีนโยบายในการนำเสนองาน การส่งงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน การรายงานสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น ผ่านระบบ Line Facebook ขององค์กรเพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงงานของบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา ค่ะ และลำดับต่อไป ดิฉัน ขอชี้แจงรายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ที่ประกอบด้วย

๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์
๒. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์
๓. การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์
๔. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์ และหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลา ดำเนินการ งบประมาณดำเนินการ และการติดตามประเมินผล นั้น จะบรรจุอยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร และตามเอกสารที่แนบ (ภาคผนวก) มาพร้อมนี้ค่ะ

ที่ประชุม

รับทราบ ครับ/ค่ะ

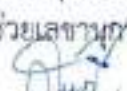
แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เทศบาลเมืองเมืองปัก Individual Development Plan (IDP) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตำแหน่ง (๑)	ทักษะที่ต้องพัฒนา (๒)	เป้าหมายการพัฒนา (๓)	วิธีการพัฒนา (๔)	ช่วงเวลาพัฒนา (๕)		
			๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕ = การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
บริหารท้องถิ่น	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๓. ทักษะด้านดิจิทัล ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๗ = การให้คำปรึกษา ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓
อำนวยการท้องถิ่น	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๓. ทักษะด้านดิจิทัล ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๗ = การให้คำปรึกษา ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓
วิชาการ	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. ทักษะด้านดิจิทัล ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕ = การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓
ทั่วไป	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. ทักษะด้านดิจิทัล ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕ = การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เทศบาลเมืองเมืองปัก Individual Development Plan (IDP) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

- ต่อ -

ตำแหน่ง (๑)	ทักษะที่ต้องพัฒนา (๒)	เป้าหมายการพัฒนา (๓)	วิธีการพัฒนา (๔)	ช่วงเวลาพัฒนา (๕)		
			๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕ = การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
คุณวุฒิ ทักษะ	๑.สมรรถนะหลัก ๒. ทักษะด้านดิจิทัล ๓.สมรรถนะประจำสายงาน งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ใน ตำแหน่ง นั้นๆ	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕ = การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓
คนงานทั่วไป	๑. สมรรถนะหลัก งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานบำรุงรักษา ต้นไม้ สนามหญ้า งาน บำรุงรักษาเครื่องดนตรีในเบื้องต้น งาน ออกแบบและตกแต่งต้นไม้เล็กใหญ่ ฯลฯ	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะประสบการณ์ในการ ทำงานตามงานที่ได้รับมอบหมาย	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๘ = การมอบหมายงาน ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓

นายกเทศมนตรี ประธานกรรมการ ที่ประชุม	ตามที่เลขานุการ ชี้แจงรายละเอียดจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เรียบร้อยแล้วที่ประชุม เห็นเป็นเช่นไร ครับ
	รับทราบ ครับ/ค่ะ รายละเอียดและขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ ของเทศบาลเมืองเมืองปัก แล้ว และเห็นชอบให้ประกาศการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลเมืองเมืองปัก ได้
นายกเทศมนตรี ประธานกรรมการ	การประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ เราจะดำเนินการอย่างไร ขอเชิญเลขานุการ แจ้งให้ที่ประชุมทราบ ครับ
ผอ.กองการเจ้าหน้าที่ กรรมการและเลขานุการ	ค่ะ การประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เราจะประกาศได้ต้อง เสนอขอความเห็นชอบ ก.ท.จังหวัดนครราชสีมา พร้อม กับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ค่ะ เพื่อให้ทันและจะประกาศใช้ ตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป ค่ะ
มติที่ประชุม	รับทราบ/เห็นชอบ ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามระเบียบต่อไป
ระเบียบวาระที่ ๕ นายกเทศมนตรี ประธานกรรมการ	เรื่องอื่นๆ มีท่านใดจะเสนอเรื่องอื่นๆ ในที่ประชุมอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีขอปิดประชุมครับ
ที่ประชุม	- ไม่มี -
เลิกประชุม	เวลา ๑๖.๓๐ น.
	ลงชื่อ  ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม (นางนิตธีรวิ ร่วมกุล) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ผู้ช่วยเลขานุการ
	ลงชื่อ  ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม (นางสุนันท์ กลิ่นศรีสุข) ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรรมการและเลขานุการ
	พันจ่าเอก  ผู้ตรวจรายงานการประชุม (สมหวัง แผลงฤทธิ์) ปลัดเทศบาลเมืองเมืองปัก กรรมการ
	ลงชื่อ  ผู้รับรองรายงานการประชุม (นายธนเดช ศรีณรงค์) นายกเทศมนตรีเมืองเมืองปัก ประธานกรรมการการจัดทำแผนฯ

แบบสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร (Training Needs)
ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
เทศบาลเมืองเมืองปัก อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร ในสังกัดเทศบาลเมืองเมืองปัก เพื่อจะนำผลการสำรวจไปจัดทำแผนการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานให้มากที่สุด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

- เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
- อายุ ☐ 21-30 ปี ☐ 31-40 ปี ☐ 41-50 ปี ☐ 51 – 60 ปี
- การศึกษา ☐ มัธยมศึกษา ☐ มัธยมศึกษา ☐ ปวช. ☐ ปวส. / ปวท.
☐ อนุปริญญา ☐ปริญญาตรี ☐ปริญญาโท ☐ปริญญาเอก
- สถานภาพการรับราชการ ☐ พนักงานเทศบาล ☐ พนักงานครูเทศบาล
☐ ลูกจ้างประจำ ☐ พนักงานจ้างตามภารกิจ/ทั่วไป

ส่วนที่ 2 ความต้องการในการฝึกอบรม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง หรือกรอกข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

2.1 ท่านต้องการพัฒนางานของท่านในเรื่องใดบ้าง (ท่านสามารถเลือกได้มากกว่า 1 รายการ)

ลำดับ	ความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็น สามารถพัฒนาด้วยการฝึกอบรม	ระดับความจำเป็น		
		มาก	ปานกลาง	รอได้
1	หลักสูตรฝึกอบรมตามสายงานประเภทนักบริหารงานท้องถิ่น			
2	หลักสูตรฝึกอบรมตามสายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น			
3	หลักสูตรฝึกอบรมตามสายงานประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ			
4	ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน			
5	ความรู้เรื่องการจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ			
6	ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ			
7	ความรู้เรื่องกฎหมายปกครอง วิธีปฏิบัติราชการทางปกครองและความรับผิดชอบ ละเมิดของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
8	ทักษะที่จำเป็นประจำสายงาน ที่ต้องการพัฒนา เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ , การ บริหารข้อมูล , การเขียนหนังสือราชการ , การสื่อสาร , การประสานงาน เป็นต้น			
9	คุณลักษณะที่ต้องการพัฒนา เช่น การพัฒนาบุคลิกภาพ , คุณธรรม จริยธรรม			

2.2 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากร

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสำรวจ

สรุปผลสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร (Training Needs)
ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
เทศบาลเมืองเมืองปัก อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

แบบรายงานการประเมินตนเอง (ก่อนการฝึกอบรม)
ความคาดหวังในการนำความรู้จากการฝึกอบรมมาใช้ประโยชน์

ชื่อหลักสูตร.....ระหว่าง.....

๑. ท่านคาดการณ์ว่าการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าวสามารถทำให้ท่านได้รับความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะและสมรรถนะเบื้องต้นของการเป็นผู้นำและเตรียมความพร้อมสู่การเป็นหัวหน้างานที่มีประสิทธิภาพ ได้นำความรู้จากการอบรมไปใช้ในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างให้ท่านมีคุณธรรมและจริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีของการปฏิบัติงานราชการ ได้อย่างไร

.....

๒. ท่านคาดการณ์ว่าประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม/การนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม

☐ ต่อตนเอง ได้แก่

.....

☐ ต่อหน่วยงาน ได้แก่

.....

๓. ท่านคาดการณ์ว่าแนวทางในการนำความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมครั้งนี้ ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน มีดังนี้

.....

๔. โปรดยกตัวอย่างงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่ท่านสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับโครงการหรือหลักสูตรนี้

.....

.....

(ลงชื่อ).....(ผู้เข้ารับการอบรม)

(.....)

ตำแหน่ง.....

แบบรายงานการติดตามประเมินผลการฝึกอบรม (หลังการฝึกอบรม)
การนำความรู้หลังการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม

ชื่อหลักสูตร.....ระหว่าง.....

๑. การฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าวสามารถทำให้ท่านได้รับความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะและสมรรถนะเบื้องต้นของการเป็นผู้นำและเตรียมความพร้อมสู่การเป็นหัวหน้างานที่มีประสิทธิภาพ ได้นำความรู้จากการอบรมไปใช้ในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างให้ท่านมีคุณธรรมและจริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีของการปฏิบัติงานราชการ ได้อย่างไร

๒. ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม/การนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม (พร้อมแนบเอกสารหลักฐานประกอบ)

☐ ต่อตนเอง ได้แก่

☐ ต่อหน่วยงาน ได้แก่

๓. แนวทางในการนำความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมครั้งนี้ ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน มีดังนี้

๔. โปรดยกตัวอย่างงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่ท่านได้นำความรู้จากการเข้าร่วมโครงการนี้มาใช้และผลที่เกิดขึ้น

๕. ความต้องการการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อส่งเสริมให้สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล ได้แก่

(ลงชื่อ).....(ผู้เข้ารับการอบรม)

(.....)

ตำแหน่ง.....

แบบแสดงเจตจำนงของเจ้าหน้าที่ในสังกัด เทศบาลเมืองเมืองปัก
ในการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ได้รับจากการเข้ารับการอบรมไปใช้พัฒนาการปฏิบัติงาน

ข้าพเจ้า ตำแหน่ง

สังกัด

มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานราชการ ดังนี้

๑. งาน.....

๒. งาน.....

๓. งาน.....

๔. งาน..... ฯลฯ

๕. และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานดังกล่าว

โดยขอแสดงเจตจำนงว่า เมื่อข้าพเจ้า ได้รับการคัดเลือกและผ่านการฝึกอบรมแล้ว จะนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่ได้รับจากการฝึกอบรม ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร มาปรับใช้ให้เกิด ประโยชน์ต่อการพัฒนางาน ในอำนาจหน้าที่ของตน และสนับสนุนการปฏิบัติงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เกิดการพัฒนาต่อเนื่อง ตามเป้าหมายของหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และมีความพร้อมที่จะให้มีการ ติดตามและประเมินผลการนำความรู้ไปใช้ ฯ ภายหลังจากการฝึกอบรม ดังนี้

ความรู้ที่คาดว่าจะได้รับ จากการ ฝึกอบรมตามที่กำหนดไว้ใน วัตถุประสงค์ของหลักสูตร	แนวทางในการนำมาใช้ให้ เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนา งานของตนเอง/อปท	ผลผลิต/ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะ ได้รับ	ตัวชี้วัดผลผลิต/ ผลลัพธ์และ เป้าหมายตัวชี้วัด
ความรู้ที่คาดว่าจะได้รับจากการ ฝึกอบรมในครั้งนี้ มีความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลที่เปลี่ยนแปลง ที่กำหนดใน หลักสูตรการฝึกอบรม ได้แก่ ๑. ๒. ๓.	สามารถปฏิบัติงาน.....ที่มี การเปลี่ยนแปลง และรู้เท่า ทันต่อกฎหมาย กฎ ระเบียบ การ ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ ตลอดเวลา และนำมาใช้กับ บุคลากรใน หน่วยงาน ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้ง สามารถนำความรู้ที่ได้รับมา ถ่ายทอดและให้ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับงานดังกล่าว ได้	มีความรู้ความสามารถ ใน งานของท้องถิ่นที่เข้าอบรม เพื่อการเปลี่ยนแปลงของ กฎหมายและสามารถนำมา ปรับใช้ให้ทันต่อสถานการณ์ พร้อมให้ข้อเสนอแนะ ถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับงาน ดังกล่าว ได้	เทศบาลเมืองเมืองปัก มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ในการ ปฏิบัติงานด้านงาน ต่างๆ และสามารถ ถ่ายทอดความรู้ที่ ได้รับมาให้เพื่อน ร่วมงานได้

(ลงชื่อ).....ผู้สมัคร

(.....)

ตำแหน่ง.....

(ลงชื่อ)..... (.....) ตำแหน่ง..... ผู้บังคับบัญชาของผู้สมัคร	(ลงชื่อ)..... (.....) ปลัดเทศบาล.....	(ลงชื่อ)..... (.....) นายกเทศมนตรี.....
---	---	---

แบบรายงานการติดตามประเมินผลการฝึกอบรม
การนำความรู้หลังการฝึกอบรมไปใช้อย่างเป็นรูปธรรม

หลักสูตร.....

วันที่อบรม.....สถานที่.....

คำชี้แจง

ตามที่ได้บังคับบัญชาของท่าน ได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร ดังกล่าวข้างต้น เทศบาลเมืองเมืองปัก มีความประสงค์ขอติดตามผล/การนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อเป็นประโยชน์ และเป็นข้อมูลนำเข้าในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ในสังกัดต่อไป

ประเด็น	ระดับประโยชน์/การนำไปใช้				
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๑. ผู้ได้บังคับบัญชามีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน					
๒. ผู้ได้บังคับบัญชามีการถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน					
๓. ผู้ได้บังคับบัญชามีการเสนอแนะปรึกษาหากมีปัญหาเกี่ยวกับเรื่องที่ฝึกอบรม					
๔. ผู้ได้บังคับบัญชามีความสามารถในการพัฒนางานที่ได้รับมอบหมาย					
๕. ผู้ได้บังคับบัญชานำผลการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริง					

๖. ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงาน

☐ ได้

☐ ไม่ได้ เพราะ

๗. หลังจากเข้ารับการฝึกอบรม ความรู้ที่ได้รับสามารถช่วยทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานดีขึ้นหรือไม่

☐ ดีขึ้น

☐ ไม่ดีขึ้น เพราะ

๘. โปรดยกตัวอย่าง งาน/โครงการ ที่ผู้ได้บังคับบัญชาได้นำความรู้ไปถ่ายทอด หรือนำไปใช้และผลที่เกิดขึ้น

.....

๙. ผลที่เกิดขึ้นกับหน่วยงาน หลังจากนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

.....

๑๐. ท่านต้องการส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม พัฒนาองค์ความรู้ เพิ่มเติมในด้านใด

.....

ลงชื่อ.....(ผู้บังคับบัญชา)

(.....)

ตำแหน่ง.....



ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๕ ๕

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๑ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน ประธาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด และ ก.เมืองพัทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

จำนวน ๑ ชุด

๒. ตัวอย่างแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้มีประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมสรุปสาระสำคัญได้ว่า ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดโดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตราค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขอเรียนว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และให้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

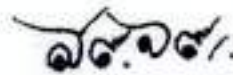
๒. ขอความร่วมมือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) เร่งรัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ และขอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

/๑) หลักการและ ...

๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ ๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ



(นายสุรพล เจริญภูมิ)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
กลุ่มงานมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐ ๒๒๔๑ ๕๐๐๐ ต่อ ๔๒๓๘
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@dla.go.th
ผู้ประสานงาน : นายสถาพร เสนาวงค์ โทร ๐๘๒ ๒๒๘ ๑๔๔๓



ที่ นม ๕๒๔๐๘/๑๙๖๒

สำนักงานเทศบาลเมืองเมืองปัก
ถนนสีปศิริ นม. ๓๐๑๕๐

๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ส่งเล่มแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา

อ้างถึง หนังสือจังหวัดนครราชสีมา ที่ นม ๐๐๒๓.๒/ว๖๔๔๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

จำนวน ๑ เล่ม

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา (กทจ.นม.) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลในเขตจังหวัดนครราชสีมา จำนวนทั้ง ๙๐ แห่ง เรียบร้อยแล้ว และให้เทศบาลดำเนินการจัดส่งแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้จังหวัดภายในวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๖ นั้น

บัดนี้ เทศบาลเมืองเมืองปัก ได้ดำเนินการตามนัยมติ ในส่วนที่เกี่ยวข้องดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายธเนศ ศรีณรงค์)

นายกเทศมนตรีเมืองเมืองปัก

งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร

กองการเจ้าหน้าที่

โทร. ๐-๔๔๒๘-๔๖๔๗

โทรสาร. ๐-๔๔๒๘-๔๖๔๘



ประกาศเทศบาลเมืองเมืองปัก

เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ด้วยเทศบาลเมืองเมืองปัก ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นกรอบในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองเมืองปัก เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการ พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาลเมืองเมืองปัก ภายใต้เป้าหมายและยุทธศาสตร์การพัฒนาคัดเจน อีกทั้งยังเป็นการกระตุ้นให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เช่น การทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การพัฒนาทัศนคติที่ดีในการทำงาน ส่งผลให้เกิดผลดีต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองเมืองปัก

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๒๔๙ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๔๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๙ /๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ เทศบาลเมืองเมืองปัก จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองเมืองปัก ให้ได้รับการส่งเสริมความรู้ ทักษะและความสามารถทัศนคติ คุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายธนเดช ศรีณรงค์)
นายกเทศมนตรีเมืองเมืองปัก



ที่ นม ๐๐๒๓.๒/ว ๔๔๖

ศาลากลางจังหวัดนครราชสีมา
ถนนมหาดไทย นม ๓๐๐๐๐

๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง การพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ นายกเทศมนตรีนครนครราชสีมา และนายกเทศมนตรีเมืองทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา (ก.ท.จ.นม.) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลในเขตจังหวัดนครราชสีมา จำนวน ๔๐ แห่ง ทั้งนี้ หากเทศบาลดำเนินการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เรียบร้อยแล้ว ให้จัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยสแกนไฟล์ PDF ลงในซีดีข้อมูล ๑ แผ่น ส่งให้จังหวัดภายในวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๖ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย สามารถดาวน์โหลดได้ที่ www.koratdla.go.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการ สำหรับอำเภอขอให้แจ้งเทศบาลตำบลทราบและดำเนินการด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายภูมิสิทธิ์ รังศิริ)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. /โทรสาร ๐๔๔-๒๕๖๖๐๘ , ๐๔๔-๒๕๘๘๐๓



เมืองนครราชสีมา
๒๐๐๑ - ๒๕๖๖

รายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา

ครั้งที่ ๔/๒๕๖๖

ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมท้าวสุรนารี ศาลากลางจังหวัดนครราชสีมา ชั้น ๑

รายนามผู้เข้าประชุม

๑. นายภูมิสิทธิ์	วังคีรี	รองผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา ทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม	
๒. นางวันเพ็ญ	อำพาส	คลังจังหวัดนครราชสีมา	กรรมการ
๓. นางสาวธนารัตน์	พานิชา	(แทน) ปลัดจังหวัดนครราชสีมา	กรรมการ
๔. นายเฉลิมชาติ	ทองไหม	(แทน) โยธาธิการและผังเมืองจังหวัด	กรรมการ
๕. นางพรณี	คนรู้	(แทน) หัวหน้าสำนักงานจังหวัดนครราชสีมา	กรรมการ
๖. นายอนันต์	ถ้ำทอง	ห้องดินจังหวัดนครราชสีมา	กรรมการ
๗. นายชัยรัตน์	กิตติหิรัญวัฒน์	นายกเทศมนตรีตำบลตลาดแค	กรรมการ
๘. นายกิตติพงศ์	พงษ์สุรวาท	นายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์กลาง	กรรมการ
๙. นายวรวิทย์	อภิชาติโยธิน	ประธานสภาเทศบาลตำบลปรุใหญ่	กรรมการ
๑๐. นายฉัตรวรทัศน์	มะเรงสิทธิ์	ประธานสภาเทศบาลตำบลจอหอ	กรรมการ
๑๑. ว่าที่ร้อยเอก สกกล	พลแสน	ปลัดเทศบาลตำบลตลาด	กรรมการ
๑๒. ร้อยโทสันต์	สุระสมบูรณ์	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๓. นายฉัตรชัย	รุ่งเจริญพงษ์	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๔. นายสิทธิศักดิ์	พรประสิทธิ์สุข	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๕. นายมงคล	วัฒนกุล	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๖. นายกัมปนาท	สุประพนธ์	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๗. นายทองใบ	หนูโหล	ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานฯ	เลขานุการ
๑๘. นายทรรณธรรม	ภูวรัตน์โชติ	รักษาการผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมายฯ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๙. นางธนิศา	ภูมิโคกรักษ์	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการพิเศษ	ผู้ช่วยเลขานุการ

รายนามผู้ไม่เข้าร่วมประชุม

๑. นายธีระ	กลิ่นลำดวน	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ลากิจ
------------	------------	---------------	-------

รายนามผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นางลัดดาวัลย์	บุญศิริ	เจ้าพนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญงาน	
๒. นางศศิธร	งอสอน	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ	
๓. นางสาวอัญญพัทธ์	อ้วนโพธิ์กลาง	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ	
๔. นางสาววชิรยา	ไพบรังกา	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ	
๕. นายเฉลิมวุฒิ	กองแก้ว	นิติกรชำนาญการ	
๖. นางภคมน	ศรีรัตน์	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ	
๗. นายชัยชม	สังข์ทอง	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ	
๘. นายวิศิษฐ์	ศรีแก้ว	นิติกรปฏิบัติการ	
๙. นางสาวน้ำพร	พลสง	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ	
๑๐. นางสาวบุญวิภา	เมฆา	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ	
๑๑. นางวิไลวรรณ	สาพิลาศ	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ	

๕.๑๗ เรื่อง ขอความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาล

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.แจ้งว่า แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งครบกำหนดใช้บังคับ ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผลบังคับใช้ได้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

เทศบาลภายในเขตจังหวัดนครราชสีมา จำนวน ๙๐ แห่ง ได้จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เรียบร้อยแล้ว

คณะกรรมการพิจารณาตรวจสอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล ได้ประชุมเพื่อตรวจสอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาล ในวันที่ ๓๑ - ๓๑ กันยายน ๒๕๖๖ ณ สำนักงานเทศบาลตำบลหัวทะเล เห็นว่าเทศบาลทั้ง ๙๐ แห่ง ได้ดำเนินการถูกต้อง ยกเว้นบางตำแหน่งซึ่งมีตำแหน่งไม่เหมาะสมหรือโครงสร้างยังไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ครบถ้วนแล้ว เห็นควรเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา (ก.ท.จ.นม.) พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาล จำนวน ๙๐ แห่ง (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารหมายเลข ๕.๑๗)

จึงนำเสนอที่ประชุม ก.ท.จ.นครราชสีมา เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

มติที่ประชุม

๑. เห็นชอบให้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาล ทั้ง ๙๐ แห่ง สำหรับเทศบาลที่มีการกำหนดตำแหน่งใหม่ หรือยุบเลิกตำแหน่ง หรือปรับปรุงตัดโอนตำแหน่งเพิ่มเติมจากแผนอัตรากำลังเดิม ให้เป็นไปตามความเห็นของคณะกรรมการ

๒. มอบฝ่ายเลขานุการฯ แจ้งเทศบาลทุกแห่งทราบและดำเนินการตามมติ

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องการดำเนินการทางวินัย

เอกสารแนกในที่ประชุม

(รายละเอียดของรายงานการประชุมกลุ่มงานกฎหมายได้จัดทำแยกจากรายงานการประชุมนี้)

ปิดประชุมเวลา ๑๖.๒๒ น.

(ลงชื่อ)



ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางธนิศา ภูมิโคกรักษ์)

นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการพิเศษ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายทองใบ หุญไพล)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

เลขานุการ ก.ท.จ.นม.

แบบรายงานการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
ของเทศบาล จังหวัดนครราชสีมา

ที่	อปท.	อำเภอ	การแต่งตั้ง คกก.จัดทำแผนฯ		บทวิเคราะห์ ทำงาน		แผนพัฒนา บุคลากร		การกำหนดค่าจ้าง							ภาระค่าใช้จ่าย และงบประมาณรายจ่ายประจำปี			มติ อนุ ก.ท.จ.นม	มติ ก.ท.จ.นม.
			ถูก	ไม่ถูก	ถูก	ไม่ถูก	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	อัตรา ค่าจ้างเดิม	อัตราค่าจ้าง ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
										๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘				๒๕๖๙		
๑	ทต.สีคิ้ว	เมืองฯ นม.	/		/		/		๒๑๘	๒๑๗	๒๑๗	๒๑๗	-๕/+๔	-	-	๓๐,๒๗ ๔๘,๔๒๙,๘๖๗ ๑๖๐,๐๐๐,๐๐๐	๒๙.๖๑ ๔๙,๓๓๗,๑๒๖ ๑๖๘,๐๐๐,๐๐๐	๒๘.๘๕ ๔๑,๐๗๔,๙๖๖ ๑๗๖,๔๐๐,๐๐๐	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๒	ทต.เมืองปัก	ปักธงชัย	/		/		/		๑๗๓	๑๗๖	๑๘๐	๑๘๐	+๑๓	-๖	-	๓๕.๓๘ ๔๖,๙๖๖,๙๖๐ ๑๓๓,๒๕๐,๐๐๐	๓๕.๑๘ ๔๗,๓๓๖,๘๐๓ ๑๓๗,๘๐๐,๕๖๐	๓๓.๕๕ ๔๘,๕๔๖,๑๕๖ ๑๔๔,๗๐๓,๑๕๕	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๓	ทต.พิกุลทอง	ปากช่อง	/		/		/		๗๙	๘๕	๘๕	๘๕	+๑๗/-๕	-	-	๓๗.๘๒ ๒๔,๑๘๙,๑๗๖ ๖๓,๘๕๖,๘๐๐	๓๗.๐๓ ๒๔,๘๖๖,๗๘๘ ๖๗,๐๘๙,๖๔๐	๓๖.๒๕ ๒๕,๕๖๐,๔๗๘ ๗๐,๔๐๒,๑๒๒	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๔	ทต.ห้วยสี	ปากช่อง	/		/		/		๑๕๘	๑๗๕	๑๗๕	๑๗๕	+๑๗/-	-	-	๒๕.๓๘ ๔๓,๓๓๒,๖๔๐ ๓๗๐,๖๗๕,๐๐๐	๒๕.๓๑ ๔๔,๖๓๖,๕๑๕ ๑๗๙,๒๐๘,๗๕๐	๒๕.๔๖ ๔๕,๗๕๗,๗๖๖ ๑๘๘,๑๖๗,๑๘๘	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๕	ทต.วังน้ำเขียว	ปากช่อง	/		/		/		๘๓	๘๗	๙๐	๙๐	๕	+๓๕	+๑	๓๑.๘๖ ๒๓,๔๗๒,๒๘๒ ๗๓,๗๗๓,๗๓๕	๓๔.๕๕ ๒๖,๗๗๒,๘๓๘ ๗๗,๔๖๒,๔๖๒	๓๔.๑๓ ๒๗,๗๖๐,๘๗๗ ๘๑,๓๓๕,๕๔๓	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๖	ทต.วังน้ำเขียว	ปากช่อง	/		/		/		๔๐	๑๒๖	๑๓๗	๑๔๓	+๑๗/-๖	+๑๓	+๒	๓๑.๒๐ ๒๖,๖๒๕,๘๕๘ ๘๕,๓๕๑,๐๐๐	๓๓.๐๗ ๒๗,๖๕๓,๐๒๖ ๘๗,๓๓๘,๕๕๐	๓๒.๖๒ ๓๐,๖๙๑,๗๖๕ ๘๔,๐๘๗,๔๗๘	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๗	ทต.เมืองปัก	สีคิ้ว	/		/		/		๔๐	๕๑	๕๓	๕๓	+๑	-	-	๓๘.๔๔ ๑๗,๑๗๕,๑๕๘ ๔๔,๖๒๕,๐๐๐	๓๗.๘๒ ๑๗,๖๗๙,๓๖๗ ๔๖,๘๕๖,๘๕๗	๓๖.๘๖ ๑๘,๑๑๔,๕๖๔ ๔๙,๑๗๗,๐๖๓	เห็นชอบ	เห็นชอบ

