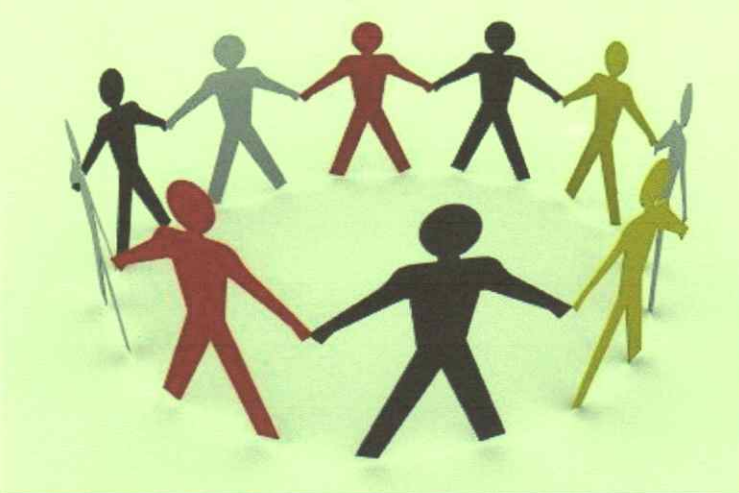




แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



๘๓๒ หมู่ ๑ ตำบลพยัคฆภูมิพิสัย
อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย
จังหวัดมหาสารคาม



๐-๔๓๗๙-๐๐๓๘



payakapumpisai@gmail.com



<https://phayakkhaphumphisai.go.th>

เทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย
อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม



ประกาศเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย
เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเป็นกรอบกำหนดทิศทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสังกัด ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ประกอบกับแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นั้น

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย มีแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

(นายบดินทร ศรีชัย)

นายกเทศมนตรีตำบลพัคฆภูมิพิสัย

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๓
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	๔
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๔
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ	๖
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๖
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๗
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๙
๒.๖ อัตรากำลังของเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย	๑๐
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๑๕
๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย	๑๕
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๖
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	๑๗
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	๑๘
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๑๘
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๘
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย	๑๙
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย	๒๑
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๒๒
๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน	๒๓
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๒๖
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๒๖
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๒๖
๔.๓ ค่านิยม	๒๖
๔.๔ เป้าประสงค์	๒๖
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๒๗
ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	๓๔
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๓๔
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๓๔
๕.๓ บทสรุป	๓๕
ภาคผนวก	
๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร	
๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร	

วัตถุประสงค์ก็เพื่อให้เทศบาลมีเครื่องมือในการพัฒนา และหลักสูตรต่างๆ ที่ทางงาน
การเจ้าหน้าที่ได้แจ้งแจกทุกกองว่าต้องการอบรมอะไร นี่คือแผนพัฒนา ถ้าเราจัดทำในส่วนนี้ มัน
จะสอดคล้องกับงานแผนที่จะได้จัดงบประมาณในการฝึกอบรมของเราให้ตรงกับความต้องการ
ให้พนักงานของเรามีความรู้พื้นฐานให้แน่นขึ้นกว่าเดิม มีการพัฒนาให้เหมาะกับบริบทของท้องถิ่น
ของเรา สามารถร่วมงาน ที่เน้น เรื่องความสามัคคี มีคุณธรรมในการปฏิบัติงาน และเมื่อนำส่ง
จังหวัดจะขอแก้ไขชื่อเป็น แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่กำลังจะ
ออกมา ส่วนรายละเอียด ให้ทุกท่านเปิดดูในเอกสารไป พร้อมๆกัน

นายชัยภัทร ภูดุกแก้ว ขออนุญาตท่านประธาน และในที่ประชุม เรื่องการพัฒนาพนักงาน
เทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ เป็นไปตาม LPA ซึ่งเป็นคะแนนตัวชี้วัดตัวหนึ่ง
จะคล้ายๆในการจัดทำแผนทุกชนิด ทั้ง แผนของโรงเรียน ของเทศบาล จะมีบทที่เกี่ยวข้อง ๔ บท
บทที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป จะดึงมาจากแผนพัฒนาเทศบาล

บทที่ ๒ สถิติของพนักงานเทศบาล ปัจจุบันมีอัตรากำลังเท่าไร หรือจำนวนคนเท่าไร

บทที่ ๓ เรื่องของการพัฒนาในปี ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ว่าเราจะพัฒนาด้านไหน อย่างไร

บทที่ ๔ เรื่องติดตามประเมินผลในการพัฒนา ว่าได้ผลประการใด ในส่วนเรื่องอื่นก็คงไม่มีอะไร

นางสาวลัดดาวัลย์ ปานเพชร เรื่องที่จะเจาะลึกจะเป็นส่วนในหน้า ๕๒ ที่เราวางแผน เราจะ
กำหนดหลักสูตรในการพัฒนายังไง ยกตัวอย่างเช่น ข้อที่ ๑ ในแต่ละปีงบประมาณ เรามีการ
จัดทำโครงการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานของพนักงานเทศบาล เป็นต้น ซึ่งในส่วนโครงการ
ดังกล่าวเราจะกำหนดให้ดำเนินการในส่วนนี้ทุกปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ตาม
กลุ่มเป้าหมายจำนวน ๔๗ คน ยังไม่รวมของพนักงานครูเทศบาล

นายชัยภัทร ภูดุกแก้ว ดังนั้นเรามาพิจารณาในส่วนหน้า ๕๒ เป็นต้นไปเลยว่าจะเพิ่มเติมอะไร
ให้สอดคล้องกับอัตราแผนกำลัง และงบประมาณ

นางสาวลัดดาวัลย์ ปานเพชร ในส่วนของการอบรมบุคลากรที่อบรม ที่สถาบันพัฒนาบุคลากร
จะกำหนดในข้อที่ ๒ ซึ่งเราคัดมาแล้วว่า ตำแหน่งดังกล่าว ดังต่อไปนี้ ยังไม่ได้รับการพัฒนาที่
สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

นายชัยภัทร ภูดุกแก้ว จะมี นักบริหารงานทั่วไป นักบริหารการคลัง นักทรัพยากรบุคคล
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ นักวิชาการสุขาภิบาล พยาบาลวิชาชีพ นักผังเมือง นายช่างโยธา
นักสันตนาการ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
แล้วในส่วนของโรงเรียน

นางสาวลัดดาวัลย์ ปานเพชร ในส่วนที่ ๔ หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษา
ในส่วนนี้ของโรงเรียน ไม่ทราบว่าจะกำหนดในส่วนของการศึกษาดูงานไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร
ด้วยหรือไม่

นายสุชาติ วิริยะ ในส่วนของโรงเรียนเรามีโครงการศึกษาดูงานของโรงเรียนอยู่แล้ว จึงจะนำชื่อ
โครงการมาใส่ไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร

วัตถุประสงค์ก็เพื่อให้เทศบาลมีเครื่องมือในการพัฒนา และหลักสูตรต่างๆ ที่ทางงาน
การเจ้าหน้าที่ได้แจ้งแจกทุกกองว่าต้องการอบรมอะไร นี่คือแผนพัฒนา ถ้าเราจัดทำในส่วนนี้ มัน
จะสอดคล้องกับงานแผนที่จะได้จัดงบประมาณในการฝึกอบรมของเราให้ตรงกับความต้องการ
ให้พนักงานของเรามีความรู้พื้นฐานให้แน่นขึ้นกว่าเดิม มีการพัฒนาให้เหมาะกับบริบทของท้องถิ่น
ของเรา สามารถร่วมงาน ที่เน้น เรื่องความสามัคคี มีคุณธรรมในการปฏิบัติงาน และเมื่อนำส่ง
จังหวัดจะขอแก้ไขชื่อเป็น แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่กำลังจะ
ออกมา ส่วนรายละเอียด ให้ทุกท่านเปิดดูในเอกสารไป พร้อมๆกัน

นายชัยภัทร ภูดักแก้ว ขออนุญาตท่านประธาน และในที่ประชุม เรื่องการพัฒนาพนักงาน
เทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เป็นไปตาม LPA ซึ่งเป็นคะแนนตัวชี้วัดตัวหนึ่ง
จะคล้ายๆในการจัดทำแผนทุกชนิด ทั้ง แผนของโรงเรียน ของเทศบาล จะมีบทที่เกี่ยวข้อง ๔ บท
บทที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป จะดึงมาจากแผนพัฒนาเทศบาล

บทที่ ๒ สถิติของพนักงานเทศบาล ปัจจุบันมีอัตรากำลังเท่าไร หรือจำนวนคนเท่าไร

บทที่ ๓ เรื่องของการพัฒนาในปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ว่าเราจะพัฒนาด้านไหน อย่างไร

บทที่ ๔ เรื่องติดตามประเมินผลในการพัฒนา ว่าได้ผลประการใด ในส่วนเรื่องอื่นก็คงไม่มีอะไร

นางสาวลัดดาวัลย์ ปานเพชร เรื่องที่จะเจาะลึกจะเป็นส่วนในหน้า ๕๒ ที่เราวางแผน เราจะ
กำหนดหลักสูตรในการพัฒนายังไง ยกตัวอย่างเช่น ข้อที่ ๑ ในแต่ละปีงบประมาณ เรามีการ
จัดทำโครงการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานของพนักงานเทศบาล เป็นต้น ซึ่งในส่วนโครงการ
ดังกล่าวเราจะกำหนดให้ดำเนินการในส่วนนี้ทุกปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตาม
กลุ่มเป้าหมายจำนวน ๔๗ คน ยังไม่รวมของพนักงานครูเทศบาล

นายชัยภัทร ภูดักแก้ว ดังนั้นเรามาพิจารณาในส่วนหน้า ๕๒ เป็นต้นไปเลยว่าจะเพิ่มเติมอะไร
ให้สอดคล้องกับอัตราแผนกำลัง และงบประมาณ

นางสาวลัดดาวัลย์ ปานเพชร ในส่วนของการอบรมบุคลากรที่อบรม ที่สถาบันพัฒนาบุคลากร
จะกำหนดในข้อที่ ๒ ซึ่งเราคัดมาแล้วว่า ตำแหน่งดังกล่าว ดังต่อไปนี้ ยังไม่ได้รับการพัฒนาที่
สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

นายชัยภัทร ภูดักแก้ว จะมี นักบริหารงานทั่วไป นักบริหารการคลัง นักทรัพยากรบุคคล
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ นักวิชาการสุขาภิบาล พยาบาลวิชาชีพ นักผังเมือง นายช่างโยธา
นักสันถนาการ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
แล้วในส่วนของโรงเรียน

นางสาวลัดดาวัลย์ ปานเพชร ในส่วนที่ ๔ หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการการศึกษา
ในส่วนนี้ของโรงเรียน ไม่ทราบว่ากำหนดในส่วนของการศึกษาดูงานไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร
ด้วยหรือไม่

นายสุชาติ วิริยะ ในส่วนของโรงเรียนเรามีโครงการศึกษาดูงานของโรงเรียนอยู่แล้ว จึงจะนำชื่อ
โครงการมาใส่ไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร

วัตถุประสงค์ก็เพื่อให้เทศบาลมีเครื่องมือในการพัฒนา และหลักสูตรต่างๆ ที่ทางงาน
การเจ้าหน้าที่ได้แจ้งแจกทุกกองว่าต้องการอบรมอะไร นี่คือแผนพัฒนา ถ้าเราจัดทำในส่วนนี้ มัน
จะสอดคล้องกับงานแผนที่จะได้จัดงบประมาณในการฝึกอบรมของเราให้ตรงกับความต้องการ
ให้พนักงานของเรามีความรู้พื้นฐานให้แน่นขึ้นกว่าเดิม มีการพัฒนาให้เหมาะกับบริบทของท้องถิ่น
ของเรา สามารถร่วมงาน ที่เน้น เรื่องความสามัคคี มีคุณธรรมในการปฏิบัติงาน และเมื่อนำส่ง
จังหวัดจะขอแก้ไขชื่อเป็น แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่กำลังจะ
ออกมา ส่วนรายละเอียด ให้ทุกท่านเปิดดูในเอกสารไป พร้อมๆกัน

นายชัยภัทร ภูดกแก้ว ขออนุญาตท่านประธาน และในที่ประชุม เรื่องการพัฒนาพนักงาน
เทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เป็นไปตาม LPA ซึ่งเป็นคะแนนตัวชี้วัดตัวหนึ่ง
จะคล้ายๆในการจัดทำแผนทุกชนิด ทั้ง แผนของโรงเรียน ของเทศบาล จะมีบทที่เกี่ยวข้อง ๔ บท
บทที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป จะดึงมาจากแผนพัฒนาเทศบาล

บทที่ ๒ สถิติของพนักงานเทศบาล ปัจจุบันมีอัตรากำลังเท่าไร หรือจำนวนคนเท่าไร

บทที่ ๓ เรื่องของการพัฒนาในปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ว่าเราจะพัฒนาด้านไหน อย่างไร

บทที่ ๔ เรื่องติดตามประเมินผลในการพัฒนา ว่าได้ผลประการใด ในส่วนเรื่องอื่นก็คงไม่มีอะไร

นางสาวลัดดาวัลย์ ปานเพชร เรื่องที่จะเจาะลึกจะเป็นส่วนในหน้า ๕๒ ที่เราวางแผน เราจะ
กำหนดหลักสูตรในการพัฒนายังไง ยกตัวอย่างเช่น ข้อที่ ๑ ในแต่ละปีงบประมาณ เรามีการ
จัดทำโครงการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานของพนักงานเทศบาล เป็นต้น ซึ่งในส่วนโครงการ
ดังกล่าวเราจะกำหนดให้ดำเนินการในส่วนนี้ทุกปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตาม
กลุ่มเป้าหมายจำนวน ๔๗ คน ยังไม่รวมของพนักงานครูเทศบาล

นายชัยภัทร ภูดกแก้ว ดังนั้นเรามาพิจารณาในส่วนหน้า ๕๒ เป็นต้นไปเลยว่าจะเพิ่มเติมอะไร
ให้สอดคล้องกับอัตราแผนกำลัง และงบประมาณ

นางสาวลัดดาวัลย์ ปานเพชร ในส่วนของการอบรมบุคลากรที่อบรม ที่สถาบันพัฒนาบุคลากร
จะกำหนดในข้อที่ ๒ ซึ่งเราคัดมาแล้วว่า ตำแหน่งดังกล่าว ดังต่อไปนี้ ยังไม่ได้รับการพัฒนาที่
สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

นายชัยภัทร ภูดกแก้ว จะมี นักบริหารงานทั่วไป นักบริหารการคลัง นักทรัพยากรบุคคล
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ นักวิชาการสุขาภิบาล พยาบาลวิชาชีพ นักผังเมือง นายช่างโยธา
นักสันitation เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
แล้วในส่วนของโรงเรียน

นางสาวลัดดาวัลย์ ปานเพชร ในส่วนที่ ๔ หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการการศึกษา
ในส่วนนี้ของโรงเรียน ไม่ทราบว่าจะกำหนดในส่วนของการศึกษาดูงานไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร
ด้วยหรือไม่

นายสุชาติ วิริยะ ในส่วนของโรงเรียนเรามีโครงการศึกษาดูงานของโรงเรียนอยู่แล้ว จึงจะนำชื่อ
โครงการมาใส่ไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร

บทที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

เทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย มีหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายแห่งรัฐ ที่ทำให้เทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ดังนี้

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา”

๒) พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้เทศบาล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.จ.) กำหนด และกำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัว และเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนา

ความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัยได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

เทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นของเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย ดังนี้

๑) เพื่อให้เทศบาลมีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.ท. กำหนด

๒) เพื่อให้เทศบาล มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรเทศบาล มีรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.)

๓) เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้เทศบาล สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย มีขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นของเทศบาล โดยคณะกรรมการการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย เห็นสมควรให้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุม ดังต่อไปนี้

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนา พนักงานเทศบาล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) บุคลากรของเทศบาล ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่

ก) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

ข) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

ค) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ง) หลักสูตรด้านการบริหาร

จ) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้เทศบาล เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.ท. หรือ ก.ท.จ. หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่

- ก) การปฐมนิเทศ
- ข) การฝึกอบรม
- ค) การศึกษาหรือดูงาน
- ง) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา
- จ) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม
- ฉ) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้เทศบาล ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้เทศบาล กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีถัดไป

บทที่ ๒

การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ปัญหา ร่วมสร้างส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในพื้นที่ของเทศบาลตำบลพัคภูมิพิสัย ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลพัคภูมิพิสัย ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นของเทศบาล ใช้เทคนิค SWOT เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลพัคภูมิพิสัย กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับปัญหา โดยสามารถกำหนดภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖(๒))

มาตรา ๕๐(๒)มาตรา ๕๑(๘))

(๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))

(๓) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๗(๕))

(๔) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

(๕) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(๖) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

(๒) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖(๑๔))

(๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๙))

(๔) การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ และการบำรุงสถานพยาบาล

(๕) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

(๖) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

(๗) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนันทนาการ การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

(๘) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑(๕))

(๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐(๑))
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๔) การรักษาศีลธรรมอันดีของประชาชน

(๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาตำบล และการประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งหรือดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรม ไม่ว่าจะดำเนินการเอง หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

(๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง การจัดการ ดูแล บำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))
- (๒) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

(๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ ท้องถิ่น (มาตรา ๕๐(๘))
- (๒) การจัดการศึกษา
- (๓) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

(๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๓. การแบ่งสรรเงินซึ่งกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๔. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล ภารกิจดังกล่าวจะสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ จะพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ด้วยการ

ดำเนินการของเทศบาลให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาล

๒.๒ การกิจหลักและการกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่า การกิจหลัก และการกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

การกิจหลัก

๑. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๓. การให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
๔. การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและ

สิ่งปฏิกูล

๕. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๖. การให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
๗. การให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
๘. การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส
๙. การบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๑๐. การให้บริการทะเบียนราษฎร

การกิจรอง

๑. การให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๒. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๓. การส่งเสริมและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๖. การให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
๗. การให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๘. การให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๙. การเทศพาณิชย์

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

เทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย สำนักรวบรวมความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ที่ต้องคำนึงถึงกรอบภารกิจหลักที่เทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย กำหนดเป็นสำคัญ เรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากร อย่างน้อยด้านละ ๓ ประเด็น ดังนี้

(๑) ความต้องการด้านทักษะ

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

(๒) ความต้องการด้านความรู้

- ๑) ความรู้เรื่องกฎหมาย
- ๓) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๓) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๔) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

- ๓) งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- ๒) งานการศึกษา
- ๓) งานการเจ้าหน้าที่

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

เทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้เทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากรเรียงลำดับความสำคัญ อย่างน้อยประเด็นละ ๕ ข้อ ดังนี้

(๑) **จุดแข็ง (Strengths)** เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัยว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัยได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย

- ๑) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน
- ๒) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- ๓) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
- ๔) ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ
- ๕) เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

(๒) **จุดอ่อน (Weaknesses)** เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัยว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้น ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัยได้ และขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย

- ๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
- ๒) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๓) เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง
- ๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่
- ๕) ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

(๓) **โอกาส (Opportunities)** เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัยว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัยได้ และเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัยสามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง

ส่วนท้องถิ่น

๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่างๆ อย่างต่อเนื่อง

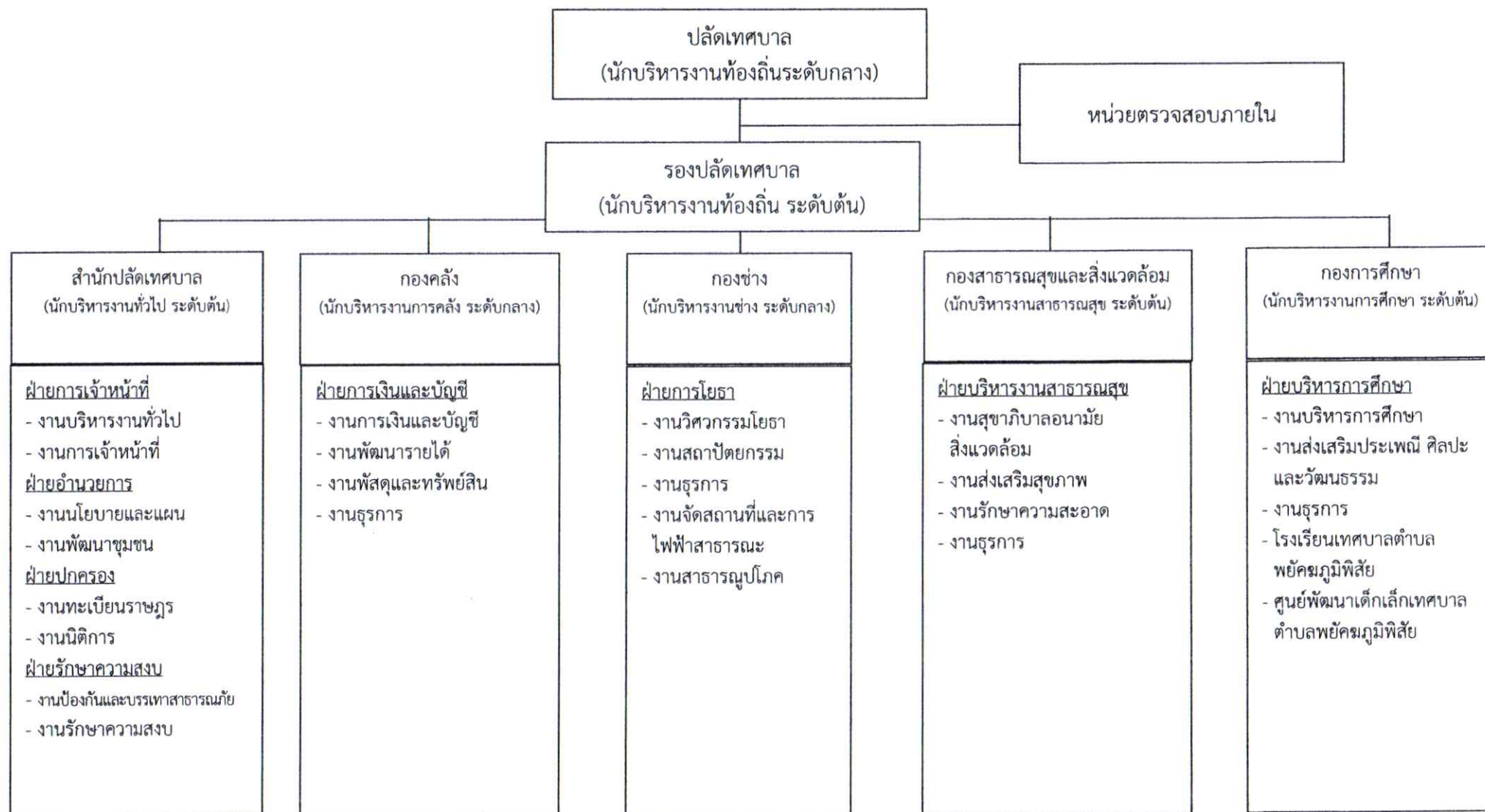
๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

- ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและการกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

(๔) อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคาม ก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อม ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัยได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามของเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย

- ๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ
- ๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- ๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- ๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย

เทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย วิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังของเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้เทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีผลต่อเทศบาล ทั้งกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร สายงานของพนักงานเทศบาล โครงสร้างพนักงานเทศบาล จำแนกตามประเภทตำแหน่ง การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุราชการ ในระยะ ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)								
รองปลัดเทศบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)								
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)								
ฝ่ายการเจ้าหน้าที่								
หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)								
นักจัดการงานทั่วไปป.ก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลป.ก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการป.ก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า						
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ฝ่ายอำนวยการ								
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ฝ่ายปกครอง								
หัวหน้าฝ่ายปกครอง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)								
นักจัดการงานทะเบียนและบัตรปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียนปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายรักษาความสงบ								
หัวหน้าฝ่ายรักษาความสงบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)								
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเทศกิจปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)								
ฝ่ายการเงินและบัญชี								
หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)								
นักวิชาการเงินและบัญชีป.ก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
*นักวิชาการจัดเก็บรายได้ป.ก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุป.ก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)								
ฝ่ายการโยธา								
หัวหน้าฝ่ายการโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ก.ท. สรรหา
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)								

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า						
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
วิศวกรโยธาปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักผังเมืองปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</u>								
* ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ก.ท.สรร หา
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)								
<u>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u>								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ก.ท.สรร หา
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)								
นักวิชาการสาธารณสุขปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาลปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา (๐๘)								
ผอ.กองการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)								
ฝ่ายบริหารงานการศึกษา								
หน.ฝ่ายบริหารงานการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ก.ท.สรรหา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)								
นักวิชาการศึกษาปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสันทนการปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
โรงเรียนเทศบาลตำบลพยุหภูมิพิสัย								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ก.ท.สรรหา
ครู	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๖	๖	๖	๖	-	-	-	ยังไม่ได้รับ การจัดสรร
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยังไม่ได้รับ การจัดสรร
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบล พยุหภูมิพิสัย								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า						
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ครู	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๕๘	๑๕๙	๑๕๙	๑๕๙	+๑	-	-	

๒.๗ การจำแนกคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

เทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้เทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย วิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรที่มีผลต่อเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย ดังนี้

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญา ตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญา โท หรือ เทียบเท่า	ปริญญา เอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น	-	๑	๖	๑๗	๑๖		๔๐
ข้าราชการหรือพนักงาน ครูและบุคลากรทางการ ศึกษา	๒	-	-	๒๐	๑๐	๑	๓๓
ลูกจ้างประจำ	๑	-	-	-	-	-	๑
พนักงานจ้าง	๓๐	-	๙	๒๖	-	-	๖๕
รวม	๓๓	๑	๑๕	๖๓	๒๖	๑	๑๓๙
คิดเป็นร้อยละ	๒๓.๗๔	๐.๗๒	๑๐.๗๔	๔๕.๓๒	๑๘.๗๑	๐.๗๒	๑๐๐

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย

เทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย วิเคราะห์สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในสังกัด ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณของเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานสาธารณสุข ฯ ๖) นักบริหารงานการศึกษา	๑) นักจัดการงานทั่วไป ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔) นักพัฒนาชุมชน ๕) นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๖) นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ๗) เจ้าพนักงานทะเบียน ๘) นิติกร ๙) นักวิชาการเงินและบัญชี ๑๐) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๑๑) นักวิชาการพัสดุ ๑๒) วิศวกรโยธา ๑๓) นักผังเมือง ๑๔) นักวิชาการสาธารณสุข ๑๕) พยาบาลวิชาชีพ ๑๖) นักวิชาการสุขาภิบาล ๑๗) นักวิชาการศึกษา ๑๘) นักสันทนการ ๑๙) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานเทคนิค ๓) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๔) เจ้าพนักงานทะเบียน ๕) เจ้าพนักงานธุรการ ๖) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๗) เจ้าพนักงานพัสดุ ๘) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๙) เจ้าพนักงานธุรการ ๑๐) นายช่างโยธา ๑๑) นายช่างไฟฟ้า

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

เทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย วิเคราะห์โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่งของเทศบาล ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์ การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยในเทศบาล และช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในเทศบาล โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็น ผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในเทศบาล เพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	๒	๒	๓	๔	๑๑	
วิชาการ	-	-	๑	๒	๕	๖	๒	๑	๑๗	
ทั่วไป	-	๑	๒	๔	๔		๑		๑๒	
ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	๖	๑	๓	๗	๗	๖	๓	๓๓	
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	
พนักงานจ้าง	๒	๑๕	๖	๘	๑๑	๗	๘	๗	๖๔	
รวม	๒	๒๒	๑๐	๑๗	๒๙	๒๒	๒๑	๑๖	๑๓๙	
คิดเป็นร้อยละ	๑.๔๔	๑๕.๘๓	๗.๑๔	๑๒.๒๓	๒๐.๘๖	๑๕.๘๓	๑๕.๑๑	๑๑.๕๑	๑๐๐	

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

เทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ของเทศบาลที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ดังนี้

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานการคลัง	๑	-	-	๑
๒	ครู	๒	-	-	๒
๓	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	-	๑
รวม		๓	๑	-	๔

บทที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ พนักงานเทศบาล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

เทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัยกำหนด เป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย จำนวน ๑๕๙ ราย ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตร และส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย ที่ได้เข้ารับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัยกำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย ดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับ

การปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมมีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัยกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรของเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัยมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้เทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัยมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศ โดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษา โดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.ท.กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคล ทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวัง จากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศ โดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากร อีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะ

การสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็ก ที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริง เป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงาน และในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชา หรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้น มักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยน โอนย้าย เลื่อนตำแหน่ง มีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงาน พร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาร่องความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐาน การทำงานแม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่าย โดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือ ผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงานและให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่มีการใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากร ด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น ในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ มักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญ

ที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆ ที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Mult Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่างๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย

เทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการโดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัลมนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

(๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัยเพื่อให้พนักงานและลูกจ้างมีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

เทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นายชัยภัทร ภูกุดแก้ว	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	ปริญญาโท (ร.บ.ม.)	๒๙ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น				
		(ปลัดเทศบาล)				ระดับกลาง				
	สำนักปลัดเทศบาล									
๒	จำเริญ ภูซัง	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	ปริญญาตรี (ร.บ.บ.)	๓๑ ปี ๕ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป				
		(หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล)				ระดับต้น				
	ฝ่ายการเจ้าหน้าที่									
๓	นายณฤพล ปะลังสิน	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	ปริญญาโท (ร.บ.ม.)	๒๑ ปี	-	+๑			
		(หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่)								
๔	นายสุริยันต์ โสมณวัฒน์	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	ปริญญาตรี (วท.บ.)	๑๖ ปี ๑๑ เดือน	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป				
๕	นางสาวลัดดาวัลย์ ปานเพชร	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	ปริญญาโท (ร.บ.ม.)	๘ ปี ๓ เดือน	-	+๑			
๖	นายอนุชา แซ่น้ำ	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	ปวส. (สัตวศาสตร์)	๑๒ ปี ๖ เดือน	-		+๑		
	ฝ่ายอำนวยการ									
๗	นายณอมศักดิ์ ดวงมาลา	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	ปริญญาโท (ร.บ.ม.)	๑๗ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป				
		(หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)				ระดับต้น				
๘	นายพีระกิต เทียมตรี	นักวิเคราะห์นโยบาย	ชำนาญการ	ปริญญาโท (ร.บ.ม.)	๑๔ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบาย				
๙	นางหนูคล้าย นามอินทร์	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	ปริญญาโท (ร.บ.ม.)	๑๗ ปี ๔ เดือน	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน				
	ฝ่ายปกครอง									
๑๐	นางลลิตา หนองแบก	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	ปริญญาโท (ร.บ.ม.)	๒๕ ปี ๖ เดือน	-			+๑	
		(หัวหน้าฝ่ายปกครอง)								
๑๑	นางลัดดา หงษ์น้อย	นักจัดการงานทะเบียน	ชำนาญการ	ปริญญาตรี (น.บ.)	๑๖ ปี	หลักสูตรนักจัดการงานทะเบียนและบัตร				
๑๒	นายคมสัน ผ่องใสงาม	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชำนาญงาน	ปวส. (การบัญชี)	๑๐ ปี ๖ เดือน	-		+๑		
๑๓	นางสาวกานต์พิชา อ่อนหัวโตน	นิติกร	ชำนาญการ	ปริญญาโท (น.ม.)	๑๘ ปี ๑๑ เดือน	-			+๑	
	ฝ่ายรักษาความสงบ									
๑๔	นายธนาพิพัฒน์ สวัสดิ์ผล	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	ปริญญาตรี (น.บ.)	๓๒ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป				
		(หัวหน้าฝ่ายรักษาความสงบ)				ระดับต้น				

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๕	จำเอนรงค์ศักดิ์ สุริยะ	นักป้องกันและบรรเทา	ชำนาญการ	ปริญญาโท (รป.ม.)	๒๓ ปี ๕ เดือน	หลักสูตรนักป้องกันและบรรเทา				
๑๖	นายเกียรติศักดิ์ สมศรีตา	เจ้าพนักงานเทคนิค	ชำนาญงาน	ปริญญาตรี (วท.บ.)	๑๕ ปี ๑ เดือน	-			+๑	
๑๗	สิบเอกสหชัย ชาญชาญ	จพง.ป้องกันและบรรเทา	ชำนาญงาน	ปวช. (ช่างยนต์)	๒๒ ปี ๕ เดือน	หลักสูตรจพง.ป้องกันและบรรเทา				
	กองคลัง									
๑๘	นายอาทิตย์ แก้วสมบัติ	นักบริหารงานคลัง	กลาง	ปริญญาโท (รป.ม.)	๒๖ ปี ๔ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานคลัง				
		(ผู้อำนวยการกองคลัง)				ระดับกลาง				
๑๙	นางสาวเพ็ญประภา ทาบุตร	นักบริหารงานคลัง	ต้น	ปริญญาโท (บธ.ม.)	๑๘ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานคลัง				
		(หน.ฝ่ายการเงินและบัญชี)				ระดับต้น				
๒๐	นางสาวนิตยา เคนพันค้อ	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	ปริญญาตรี (บช.บ.)	๑๙ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี				
๒๑	นางสาวสุนิรัตน์ โพธิ์สุพรรณ	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	ปริญญาตรี (กษ.บ.)	๒ ปี ๘ เดือน	-			+๑	
๒๒	นางสาววรารณ ภูบาลชื่น	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	ปริญญาตรี (บช.บ.)	๑๙ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ				
๒๓	นางวัชร นามมุงคุณ	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	๑๔ ปี ๖ เดือน	-		+๑		
๒๔	นางสาวภคินธิ์ อินละคร	จพง.การเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	ปวส.(การบัญชี)	๑ ปี ๔ เดือน	-			+๑	
๒๕	นางสาววิภาวัลย์ ราชพลแสน	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	ปริญญาตรี (บช.บ.)	๑๔ ปี ๑๑ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ			+๑	
๒๖	นางสาวสุภาพร นัยลี	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	ปวส.(การบัญชี)	๓ ปี ๖ เดือน	-		+๑		
	กองช่าง	-	-	-						
๒๗	สิบเอกศักดิ์ ทอนเทพ	นักบริหารงานช่าง	กลาง	ปริญญาโท (บ.ม.)	๓๒ ปี ๒ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง				
		(ผู้อำนวยการกองช่าง)				ระดับกลาง				
๒๘	นายสิริวิทย์ สาระพันธ์	วิศวกรโยธา	ชำนาญการ	ปริญญาโท (วศ.ม.)	๑๙ ปี ๕ เดือน	หลักสูตรวิศวกรโยธา				
๒๙	นายณัฐพงษ์ เทียมพุด	นักผังเมือง	ชำนาญการ	ปริญญาตรี (สถ.บ.)	๑๔ ปี ๘ เดือน	-		+๑		
๓๐	นางสาวสุพมิล แก้วอมร	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	ปวส. (การบัญชี)	๑๗ ปี ๘ เดือน	-		+๑		
๓๑	นายจิตริน แผ่นศิลา	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	ปริญญาตรี (สถ.บ.)	๑ ปี ๔ เดือน	-	+๑			
	กองสาธารณสุข									
๓๒	สิบเอกหญิงสายสินี ศรีชัย	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	ปริญญาตรี (ส.บ.)	๒๓ ปี ๔ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข				
๓๓	นางสาวณัฐญา สวัสดิ์ผล	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	ปริญญาตรี (พย.บ.)	๑๗ ปี ๑๑ เดือน	-	+๑			
๓๔	นางวิภาดา แก้วกอนนอก	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชำนาญการ	ปริญญาตรี (วท.บ.)	๘ ปี ๓ เดือน	-	+๑			
๓๕	นางพิสมัย เขจรจักร์	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	๑๘ ปี	-			+๑	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองการศึกษา									
๓๖	นางสาวนพพร ศรีกุดเรือ	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	ปริญญาโท (รป.ม.)	๑๗ ปี ๒ เดือน	-		+๑		
		(ผู้อำนวยการกองการศึกษา)								
๓๗	นางสาวจิตรานันท์ ปรียัณฑ์	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	ปริญญาโท(ศษ.ม.)	๑๐ ปี ๗ เดือน	-		+๑		
๓๘	นางสาวกัณดา วงศ์นิมิตร	นักสันทนการ	ชำนาญการ	ปริญญาโท(ศษ.ม.)	๑๗ ปี ๓ เดือน	-			+๑	
๓๙	นางสาวกัณต์กมล ชะนะชัย	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	ปริญญาตรี (ศป.บ.)	๕ ปี ๔ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ				
	หน่วยตรวจสอบภายใน									
๔๐	นางศรีณภัทร โพธิ์คำ	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	๑ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน				

บทที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

การพัฒนาศูนย์ของเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัยได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

เทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย

"ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐"

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

เทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาศูนย์ และบรรลุวัตถุประสงค์ของเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย ดังนี้

๑) พัฒนาศูนย์เทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาศูนย์เทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาศูนย์เทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย

๔.๓ ค่านิยม

เทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย จัดทำค่านิยมของเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างปฏิบัติตามค่านิยมของเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย

"มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน"

๔.๔ เป้าประสงค์

เทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาศูนย์ ๓ ปี เพื่อพัฒนาศูนย์ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย

๒) เทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย มีการวางแผนพัฒนาศูนย์ การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๙๐)	๒	๑	๑	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ • หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป • หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล • หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ • หลักสูตรเจ้าพนักงานทะเบียน • หลักสูตรนิติกร • หลักสูตรเจ้าพนักงานเทศกิจ • หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้ • หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี • หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ • หลักสูตรนักผังเมือง	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๙๐)	๑	๑	๑	๓๐๐,๐๐๐	๓๖๐,๐๐๐	๓๖๐,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ (ต่อ)

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ • หลักสูตรนายช่างโยธา • หลักสูตรพยาบาลวิชาชีพ • หลักสูตรนักวิชาการสุขาภิบาล • หลักสูตรนักบริหารการศึกษา • หลักสูตรนักวิชาการศึกษา • หลักสูตรนักสันตินาการ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๙๐)	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑				การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			๗	๗	๙	๓๕๐,๐๐๐	๔๑๐,๐๐๐	๔๑๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ บุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๔๗	๔๗	๔๗	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔๗	๔๗	๔๗	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบล พยุคมณีพิสัย
รวม			๙๔	๙๔	๙๔	๑๖๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรที่ รับผิดชอบสามารถ ดำเนินการ บริหารงานบุคคลได้ อย่างมี ประสิทธิภาพ	๑) โครงการการเรียนรู้ด้วย ตนเองผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๔๗	๔๗	๔๗	-	-	-	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการ จัดการความรู้ของ องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	๑) โครงการประกวดการ จัดการความรู้ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการ มีการจัดทำคู่มือการ ปฏิบัติงานและคู่มือการ ให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๔๗	๔๗	๔๗	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบล พยุหะภูมิพิสัย
รวม			๙๔	๙๔	๙๔	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสาและคุณธรรมจริยธรรมประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๕๙	๑๕๙	๑๕๙	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย
	๒) โครงการจัดกิจกรรมการด้านทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๕๙	๑๕๙	๑๕๙	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย
๒) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัคสมานสามัคคีในองค์กร	๑) โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรม กีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๑๕๙	๑๕๙	๑๕๙	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย
	๒) โครงการอบรมสัมมนา และศึกษาดูงาน พนักงานเทศบาล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) ศึกษาดูงาน	เทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย
รวม			๕๙๗	๕๙๗	๕๙๗	๘๒๐,๐๐๐	๘๒๐,๐๐๐	๘๒๐,๐๐๐		

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาศูนย์ทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๓๕๐,๐๐๐	๔๑๐,๐๐๐	๔๑๐,๐๐๐	
๒	การพัฒนาศูนย์ทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๒	๒	๒	๑๖๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๒	๒	๒	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๔	๔	๔	๘๒๐,๐๐๐	๘๒๐,๐๐๐	๘๒๐,๐๐๐	
รวม		๑๐	๑๐	๑๐	๑,๓๕๐,๐๐๐	๑,๔๑๐,๐๐๐	๑,๔๑๐,๐๐๐	

บทที่ ๕

การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้งดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึงเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรี ทราบ

ให้นายกเทศมนตรี แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

๑. นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
 ๒. ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
 ๓. รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
 ๔. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
 ๕. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
- ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรี

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๗๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคนต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์(e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติม ให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัด ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับการปฏิบัติงานตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็น ได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ต.ค ๖๗	พ.ย ๖๗	ธ.ค ๖๗	ม.ค ๖๗	ก.พ ๖๗	มี.ค ๖๗	เม.ย ๖๗	พ.ค ๖๗	มิ.ย ๖๗	ก.ค ๖๗	ส.ค ๖๗	ก.ย ๖๗	หมายเหตุ
๑	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	๕๐,๐๐๐	←												*กรมส่งเสริมปกครองส่วนท้องถิ่น
๒	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๐๐,๐๐๐	←												*กรมส่งเสริมปกครองส่วนท้องถิ่น
๓	โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	๑๐,๐๐๐	←												
๔	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	๑๕๐,๐๐๐							←						
๕	โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๐,๐๐๐	←												
๖	โครงการฝึกอบรมจิตอาสาและคุณธรรมจริยธรรมประจำปี	๓๐๐,๐๐๐		←						→					
๗	โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๐,๐๐๐	←									→			
๘	โครงการจัดกีฬาของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	๑๐๐,๐๐๐	←												
๙	โครงการอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานพนักงานเทศบาล	๔๐๐,๐๐๐	←						→						

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการฯ
- รายงานการประชุมคณะกรรมการฯ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย

ที่ มค ๖๑๔๐๑/ ๗/๕๐

วันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง สำรวจความต้องการการฝึกอบรมเพื่อใช้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙

เรียน ผู้อำนวยการกอง/หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล/ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย/
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก/หน่วยตรวจสอบภายใน

ด้วยแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และ เทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย จะต้องจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบกับการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล มีความจำเป็นต้องสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมจากพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่ง เพื่อประกอบในการประชุมพิจารณากำหนดงบประมาณและแนวทางในการไปฝึกอบรมตลอดระยะเวลา ๓ ปี

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย การกำหนดวิธีการและหลักสูตรในการขอเข้ารับการอบรมเป็นไปตามความต้องการของบุคลากรเป็นหลัก จึงให้หัวหน้าส่วนราชการ สำรวจความต้องการ การฝึกอบรมของบุคลากรรายบุคคลในส่วนราชการของท่านเพื่อประกอบในการประชุมพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย ดังรายละเอียดตามแบบฟอร์มที่แนบ

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการ

(ลงชื่อ)

(นายบัณฑิต ศรีชัย)

นายกเทศมนตรีตำบลพยุหะภูมิพิสัย

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวลัดดาวัลย์ ปานเพชร)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย

ที่ ๐มค ๖๑๔๐๑/ ๗๕๖

วันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน หัวหน้าส่วนราชการ

๑. เรื่องเดิม

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรา กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาล แต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ของเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัยด้วย

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี ของเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัยจำเป็นต้องมี แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี ตามกรอบอัตรากำลัง เพื่อรองรับและพัฒนาพนักงานเทศบาลในสังกัด ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓. ขอระเบียบ

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ส่วนที่ ๕ การพัฒนาพนักงานเทศบาล กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงาน เทศบาลที่ ก.ท.กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผน อัตรากำลังของเทศบาล

ข้อ ๓๐๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย

- | | | |
|---|-------------------------|---------------------------|
| (๑) นายกเทศมนตรี | เป็นประธานกรรมการ | สำเนาถูกต้อง |
| (๒) ปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ | |
| (๓) ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น | เป็นกรรมการ | นางสาวลัดดาวัลย์ ปานเพชร) |
| (๔) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการและเลขานุการ | กัทธิพญากรบุคคลชำนาญการ |

๔. ข้อพิจารณา/พิจารณา

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดเทศบาล จึงร่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้สอดคล้อง กับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังรายละเอียดที่แนบ

.../จึงเรียนมา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)



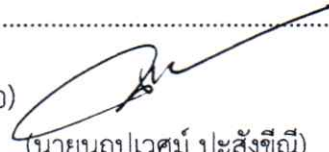
(นางสาวลัดดาวัลย์ ปานเพชร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- ความเห็นของหัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่

- กนกวรรณ วัฒน

(ลงชื่อ)



(นายณภวเฒม์ ปะสังข์สินี)

หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่

- ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

- พล. ไม้ทอง พันธ์

จำเอก



(ภุชงค์ อาทิตยวงศ์)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

- ความเห็นของปลัดเทศบาล

- ดอนาจิ วัฒน

(ลงชื่อ)



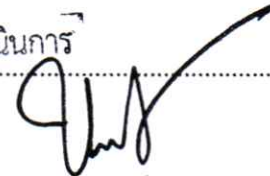
(นายชัยภัทร ภูกุดแก้ว)

ปลัดเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย

- ความเห็นของนายกเทศมนตรีตำบลพยุหะภูมิพิสัย

เห็นชอบ/ดำเนินการ

(ลงชื่อ)



(นายบดินทร ศรีชัย)

นายกเทศมนตรีตำบลพยุหะภูมิพิสัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย

ที่ มค ๖๑๔๐๑/๗๓๔ วันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอสั่งสำเนาคำสั่งฯ และเชิญประชุม

เรียน ผู้อำนวยการกองทุกกอง

พร้อมนี้ ขอสั่งสำเนาคำสั่งเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย ที่ ๒๖๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี และขอเชิญประชุมวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๗.๓๐ น. ณ ห้องประชุมอาคารเอนกประสงค์ ชั้น ๒ เทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(นายบดีนทร ศรีชัย)

นายกเทศมนตรีตำบลพยุหะภูมิพิสัย



คำสั่งเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย

ที่ ๒๖๐ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ส่วนที่ ๕ การพัฒนาพนักงานเทศบาล กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ ก.ท.กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของ แผนอัตรากำลังของเทศบาล

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาลในสังกัด เทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัยเป็นไป ด้วยความเรียบร้อย และเป็นไปตามแนวทางดังกล่าวข้างต้น จึงแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อจัดทำแผนพัฒนา พนักงานเทศบาล ดังนี้

๑. นายกเทศมนตรีตำบลพยุหะภูมิพิสัย	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย	กรรมการ
๘. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๙. หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๐. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่ วิเคราะห์และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนแม่บท การพัฒนาพนักงานเทศบาล รวมถึง เสนอแนะ แก้ไข ปรับปรุง แผนพัฒนาพนักงานเทศบาลรายปี รวมถึงจัดทำ แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ให้สอดคล้องตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๖

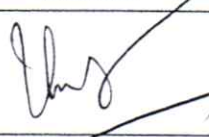
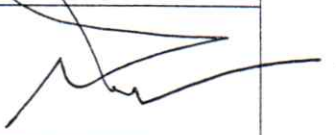
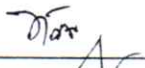
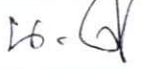
(นายบัณฑิต ศรีชัย)

นายกเทศมนตรีตำบลพยุหะภูมิพิสัย

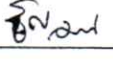
ใบลงชื่อผู้เข้าร่วมประชุม
แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา น.
ณ ห้องประชุมอาคารเอนกประสงค์ ชั้น ๒ เทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย

ผู้เข้าประชุม คน

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายบดินทร ศรีชัย	นายกเทศมนตรีตำบลพยุหะภูมิพิสัย ประธานกรรมการ	
๒	นายชัยภัทร ภูกุดแก้ว	ปลัดเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย กรรมการ	
๓	นายอาทิตย์ แก้วสมบัติ	ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ	
๔	นางสาวณัฐญา สวัสดิผล	พยาบาลวิชาชีพ รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กรรมการ	
๕	สิบเอกทศดี ทอนเทพ	ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ	
๖	นางสาวนพร ศรีภูเรือ	ผู้อำนวยการกองศึกษา กรรมการ	
๗	นายสุชาติ วิริยะ	ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย กรรมการ	
๘	จำเริญวงศ์ อาทิตย์วงศ์	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล กรรมการและเลขานุการ	
๙	นายณฤพล ปะลังขันธ์	หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่ เลขานุการ	
๑๐	นางสาวลัดดาวัลย์ ปานเพชร	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ผู้ช่วยเลขานุการ	

ผู้เข้าร่วมประชุม คน

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นางสาวธัญมน ตันตประศาสน์	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมอาคารเอนกประสงค์ ชั้น ๒ เทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย

ผู้เข้าประชุม จำนวน ๑๐ คน

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายบดินทร ศรีชัย	นายกเทศมนตรีตำบลพยุหะภูมิพิสัย ประธานกรรมการ	นายบดินทร ศรีชัย
๒	นายชัยภัทร ภูกุดแก้ว	ปลัดเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย กรรมการ	นายชัยภัทร ภูกุดแก้ว
๓	นายอาทิตย์ แก้วสมบัติ	ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ	นายอาทิตย์ แก้วสมบัติ
๔	นางสาวณัฐญา สวัสดิผล	พยาบาลวิชาชีพ รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข กรรมการ	นางสาวณัฐญา สวัสดิผล
๕	สิบเอกทัศนีย์ ทอนเทพ	ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ	สิบเอกทัศนีย์ ทอนเทพ
๖	นางสาวนภาพร ศรีกุดเรือ	ผู้อำนวยการกองศึกษา กรรมการ	นางสาวนภาพร ศรีกุดเรือ
๗	นายสุชาติ วิริยะ	ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลตำบล กรรมการ	นายสุชาติ วิริยะ
๘	จำเริญวงศ์ อาทิตย์วงศ์	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล กรรมการและเลขานุการ	จำเริญวงศ์ อาทิตย์วงศ์
๙	นายณฤพเวศม์ ปะลังชีณี	หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่ เลขานุการ	นายณฤพเวศม์ ปะลังชีณี
๑๐	นางสาวลัดดาวัลย์ ปานเพชร	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ผู้ช่วยเลขานุการ	นางสาวลัดดาวัลย์ ปานเพชร

ผู้เข้าร่วมประชุม ๑ คน

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นางสาวธัญมน ตันประศาสน์	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	นางสาวธัญมน ตันประศาสน์

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายบดินทร ศรีชัย นายกเทศมนตรีตำบลพยุหะภูมิพิสัย ในฐานะประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี ทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

ประธาน

แจ้งคำสั่งเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย ที่ ๒๖๐/ ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๖ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี โดยสัดส่วนตัวของคณะกรรมการและหน้าที่มีดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ นายกเทศมนตรีตำบลพยุหะภูมิพิสัย	ประธานคณะกรรมการ
๑.๒ ปลัดเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย	กรรมการ
๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๔ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๑.๕ ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๖ ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๑.๗ ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย	กรรมการ
๑.๘ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๑.๙ หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑.๑๐ นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ วิเคราะห์และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล รวมถึง เสนอแนะ แก้ไข ปรับปรุง แผนพัฒนาพนักงานส่วนเทศบาลรายปี รวมถึงจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ให้สอดคล้องตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยร่วมพิจารณาอย่างน้อยครอบคลุมหัวข้อดังนี้

- ๒.๑ กำหนดเป้าหมายในการพัฒนา ครอบคลุมพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ๒.๒ กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละประเภท ระดับตำแหน่ง โดยต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร เช่น หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หรือ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- ๒.๓ กำหนดวิธีการพัฒนา โดยเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งให้เหมาะสม ตามความจำเป็น กับผู้เข้ารับการพัฒนาระยะเวลาการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษา หรือดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนาการสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือ วิธีการอื่นที่เหมาะสม

๒.๔ กำหนดงบประมาณรวมถึงจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๕ ติดตามประเมินผลและตรวจสอบ ผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธาน

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ ก.ท.กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล

ข้อ ๒๔๙ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล ประกอบด้วย ๓ หลักสูตรการพัฒนา คือ สายงานผู้บริหาร สายงานผู้ปฏิบัติ สายงานพนักงานจ้าง และวิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ได้แก่

๑. การปฐมนิเทศ
๒. การฝึกอบรม
๓. การให้ทุนการศึกษา
๔. การประชุมสัมมนา
๕. การสอนงานและให้คำปรึกษา

ซึ่งการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว เทศบาลอาจดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม หรือส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน หรือหน่วยงานราชการอื่นที่เกี่ยวข้องโดยใช้งบประมาณตามที่ได้กำหนดไว้ในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและมีการติดตามประเมินผล หลังจากผู้เข้ารับการพัฒนาภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่กลับมาจาก อบรม/สัมมนาฯ และประเมินผลทุกระยะเวลา ๖ เดือน

และนำผลการประเมินผลของคณะกรรมการ เป็นข้อมูลเพื่อกำหนดหลักสูตรวิธีการพัฒนาบุคลากรให้หน่วยงานต่อไป และในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในทุกหลักสูตร ยกเว้นการศึกษา ต่อให้เว้นช่วงระยะเวลาการฝึกอบรมในระหว่างการประชุม เลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี ทั้ง ๒ ครั้ง เพื่อเกิดความเป็นธรรมและโปร่งใสในการประเมินเลื่อนขึ้น ทั้ง ๒ ครั้ง คือ ครั้งที่ ๑ ปลาย เดือนมีนาคม-ต้นเดือนเมษายนและ ครั้งที่ ๒ ปลายเดือนกันยายน-ต้นเดือนตุลาคม ยกเว้นกรณี จำเป็นเร่งด่วน จึงจะสามารถอนุมัติให้เดินทางไปฝึกอบรมได้

ข้อ ๓๐๐ ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| (๑) นายกเทศมนตรี | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น | เป็นกรรมการ |
| (๔) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

ข้อ ๒๙๙ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ที่ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล ประกอบด้วย ๓ หลักสูตรการพัฒนา คือ สายงานผู้บริหาร สายงานผู้ปฏิบัติ สายงานพนักงานจ้าง และวิธีการพัฒนา พนักงานเทศบาล ได้แก่

๑. การปฐมนิเทศ
๒. การฝึกอบรม
๓. การให้ทุนการศึกษา
๔. การประชุมสัมมนา
๕. การสอนงานและให้คำปรึกษา

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธาน พิจารณาแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เชิญเลขานุการชี้แจงรายละเอียด
ที่ประชุม **จำเอกกษงค์ อาทิตยวงศ์** การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในหน่วยงานราชการ เป็น ส่วนหนึ่งที่จะกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีความรู้ความเข้าใจ ในสายงานของ ตนเองเพื่อเพิ่มพูน ประสพการณ์ ที่มีอยู่ให้มียิ่งขึ้นกว่าเดิม และสร้างความชำนาญในการปฏิบัติ หน้าที่ราชการ ดังนั้น ในวันนี้ เพื่อเป็นการกำหนดทิศทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลของ เทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย ให้มีความชัดเจน จึงได้เชิญคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งเป็น คณะกรรมการ ซึ่งได้แก่ ปลัด อบต. และหัวหน้าส่วนราชการ มาร่วมพิจารณาในการวางแผนและ ยุทธศาสตร์การพัฒนากันในวันนี้ สำหรับการกำหนดทิศทางการพัฒนา ขอให้แต่ละท่านได้เสนอ

แนวทางการพัฒนา สำหรับแผนพัฒนาเทศบาล ประจำปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ จะใช้ประกอบควบคู่กับอัตราแผนกำลัง เพราะทุกครั้งที่ตรวจ LPA จะมีหัวข้อว่าพนักงานต้องได้รับการพัฒนา ประกาศ ก.ท. เพิ่มเติมในส่วนที่ ๔ ให้เทศบาลแต่ละแห่งดำเนินการจัดทำแผนพัฒนา

วัตถุประสงค์ก็เพื่อให้เทศบาลมีเครื่องมือในการพัฒนา และหลักสูตรต่างๆ ที่ทางงานการเจ้าหน้าที่ได้แจ้งแจกทุกกองว่าต้องการอบรมอะไร นี่คือการพัฒนา ถ้าเราจัดทำในส่วนนี้ มันจะสอดคล้องกับงานแผนที่จะได้จัดงบประมาณในการฝึกอบรมของเราให้ตรงกับความต้องการให้พนักงานของเรามีความรู้พื้นฐานให้แน่นขึ้นกว่าเดิม มีการพัฒนาให้เหมาะกับบริบทของท้องถิ่นของเรา สามารถร่วมงาน ที่เน้น เรื่องความสามัคคี มีคุณธรรมในการปฏิบัติงาน และเมื่อนำส่งจังหวัดจะขอแก้ไขชื่อเป็น แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่กำลังจะออกมา ส่วนรายละเอียด ให้ทุกท่านเปิดดูในเอกสารไป พร้อมๆกัน

นายชัยภัทร ภูดักแก้ว ขออนุญาตท่านประธาน และในที่ประชุม เรื่องการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เป็นไปตาม LPA ซึ่งเป็นคะแนนตัวชี้วัดตัวหนึ่งจะคล้ายๆในการจัดทำแผนทุกชนิด ทั้ง แผนของโรงเรียน ของเทศบาล จะมีบทที่เกี่ยวข้อง ๔ บท บทที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป จะดึงมาจากแผนพัฒนาเทศบาล

บทที่ ๒ สถิติของพนักงานเทศบาล ปัจจุบันมีอัตรากำลังเท่าไร หรือจำนวนคนเท่าไร

บทที่ ๓ เรื่องของการพัฒนาในปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ว่าเราจะพัฒนาด้านไหน อย่างไร

บทที่ ๔ เรื่องติดตามประเมินผลในการพัฒนา ว่าได้ผลประการใด ในส่วนเรื่องอื่นก็คงไม่มีอะไร

นางสาวลัดดาวัลย์ ปานเพชร เรื่องที่จะเจาะลึกจะเป็นส่วนในหน้า ๕๒ ที่เราวางแผน เราจะกำหนดหลักสูตรในการพัฒนายังไง ยกตัวอย่างเช่น ข้อที่ ๑ ในแต่ละปีงบประมาณ เรามีการจัดทำโครงการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานของพนักงานเทศบาล เป็นต้น ซึ่งในส่วนโครงการดังกล่าวเราจะกำหนดให้ดำเนินการในส่วนนี้ทุกปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามกลุ่มเป้าหมายจำนวน ๔๗ คน ยังไม่รวมของพนักงานครูเทศบาล

นายชัยภัทร ภูดักแก้ว ดังนั้นเราพิจารณาในส่วนหน้า ๕๒ เป็นต้นไปเลยว่าจะเพิ่มเติมอะไรให้สอดคล้องกับอัตราแผนกำลัง และงบประมาณ

นางสาวลัดดาวัลย์ ปานเพชร ในส่วนของการอบรมบุคลากรที่อบรม ที่สถาบันพัฒนาบุคลากร จะกำหนดในข้อที่ ๒ ซึ่งเราคัดมาแล้วว่า ตำแหน่งดังกล่าว ดังต่อไปนี้ ยังไม่ได้รับการพัฒนาที่สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

นายชัยภัทร ภูดักแก้ว จะมี นักบริหารงานทั่วไป นักบริหารการคลัง นักทรัพยากรบุคคล นักวิชาการจัดเก็บรายได้ นักวิชาการสุขาภิบาล พยาบาลวิชาชีพ นักผังเมือง นายช่างโยธา นักสันหนนาการ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี แล้วในส่วนโรงเรียน

นางสาวลัดดาวัลย์ ปานเพชร ในส่วนที่ ๔ หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษา ในส่วนนี้ของโรงเรียน ไม่ทราบว่า จะกำหนดในส่วนของการศึกษาดูงานไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรด้วยหรือไม่

นายสุชาติ วิริยะ ในส่วนโรงเรียนเรามีโครงการศึกษาดูงานของโรงเรียนอยู่แล้ว จึงจะนำชื่อโครงการมาใส่ไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร

นายณญวัฒน์ ประสงค์ ตามแผนพัฒนาบุคลากรขนานเรียนว่า ในกระบวนการของเรา มีองค์ประกอบอยู่ ๕ ส่วน

ส่วนที่ ๑ คือการปฐมนิเทศ ส่วนที่ ๒ การฝึกอบรม ส่วนที่ ๓ การศึกษาดูงาน

ส่วนที่ ๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ ส่วนที่ ๕ การสอนงาน

ทั้งหมดนี้ ถือได้ว่าเป็นการพัฒนาบุคลากรทั้งนั้น ในส่วนของเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย จะมุ่งเน้นในเรื่องฝึกอบรม ให้เราพิจารณาจากงบประมาณที่เรามีเป็นหลัก ถ้าเราไม่มีงบประมาณ เราก็สามารถที่จะปรับเปลี่ยนการพัฒนาทั้ง ๕ ส่วนนี้ได้ แต่ถ้าเรามีงบประมาณเพียงพอ เราก็สามารถที่จะส่งไปอบรมหลักสูตรที่ใหญ่ขึ้นก็ได้

ประธาน มีท่านใด มีเรื่องเสนอเพิ่มเติมหรือไม่ เมื่อไม่มี ขอมติที่ประชุมพิจารณาแผนพัฒนาเทศบาล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘

มติที่ประชุม เห็นชอบ แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

-ไม่มี-

เลิกประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ).....ผู้ช่วยเลขานุการ/ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นางสาวลัดดาวัลย์ ปานเพชร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

จำเอก.....เลขานุการ/ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(ภุชงค์ อาทิตยวงศ์)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

- ตรวจแล้วถูกต้อง

(ลงชื่อ) ประธานกรรมการ

(นายบัณฑิต ศรีชัย)

ตำแหน่ง นายกเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย