



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต
อำเภอ หนองบุญมาก จังหวัด นครราชสีมา.....
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



เทศบาลตำบลหนองหัวแรต
อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา



ประกาศเทศบาลตำบลหนองหัวแรต
เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ส่วนที่ ๓ ข้อ การพัฒนาพนักงานเทศบาล กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมี ประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนา พนักงานเทศบาลที่ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงาน เทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเทศบาลตำบล หนองหัวแรต มีแผนพัฒนาบุคลากรใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความมาตรา ๑๕ และ ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลหนองหัวแรต เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวัฒนากร ฝอดสูงเนิน)
นายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรต

คำนำ

บุคลากรท้องถิ่นเป็นทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐไปสู่เป้าหมายและสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมรับมือจากสภาวะการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในกระบวนการบริหารงานบุคคล เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะตามมาตรฐานที่กำหนด การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะสนับสนุนให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลากรท้องถิ่นที่มีคุณภาพสูงและมีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาตินโยบายของรัฐและนโยบายสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ด้วยเหตุนี้ เทศบาลตำบลหนองหัวแรต จึงเห็นความสำคัญที่จะต้องจัดให้มีแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น ซึ่งเป็นการดำเนินการตามความนัยตามมาตรา ๑๗ (๑๑) มาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด และมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง หลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๔๕ ได้มีมติประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

เทศบาลตำบลหนองหัวแรต พิจารณาแล้วเห็นว่าเพื่อให้มีการขับเคลื่อนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้เทศบาลตำบลหนองหัวแรตสามารถดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ส่งเสริมให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง คุณธรรมและจริยธรรมสามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งเสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงาน โดยเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ และประโยชน์สุขของประชาชน

เทศบาลตำบลหนองหัวแรต

กันยายน ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๓
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	๔
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๖
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๖
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๗
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๙
๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๑๑
๒.๘ สายงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๒
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	๑๓
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	๑๔
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๑๔
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๔
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๕
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๘
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง	๑๘
๓.๖ การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน	๑๙
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๒๑
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๒๑
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๒๑
๔.๓ ค่านิยม	๒๑
๔.๔ เป้าประสงค์	๒๒
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๒๒
ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	๒๔
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๒๔
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๒๔
๕.๓ บทสรุป	๒๙

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

ภาคผนวก

๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

เทศบาลมีหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายแห่งรัฐที่ทำให้เทศบาลมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขึ้น ดังนี้

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยเทศบาล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมากำหนด และกำหนดให้เทศบาล จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบอบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้

ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลหนองหัวแรด จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้ง ยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร เทศบาลตำบลหนองหัวแรด อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

เทศบาลตำบลหนองหัวแรดมีวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ดังนี้

- ๑) เพื่อให้เทศบาลมีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.ท. กำหนด
- ๒) เพื่อให้เทศบาลมีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรเทศบาลมีรอบความรู้ทักษะและสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา
- ๓) เพื่อให้พนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
- ๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- ๕) เพื่อให้เทศบาลสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลหนองหัวแรดมีขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็น โดยคณะกรรมการการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล พิจารณาเห็นสมควรให้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- ๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนา พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
- ๒) ให้บุคลากรของเทศบาลต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่
 - ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
 - ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ

๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้เทศบาลเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่

๑) การปฐมนิเทศ

๒) การฝึกอบรม

๓) การศึกษาหรือดูงาน

๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ

๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้เทศบาล ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้เทศบาลกำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาเทศบาลและการวางแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล ๓ ปีถัดไป

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลหนองหัวแรตได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็น อย่างน้อย ๗ ด้าน โดยพิจารณาพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับร่างหรือ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- ๑) การควบคุมอาคาร
- ๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- ๓) การสาธารณูปการ
- ๔) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- ๕) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- ๖) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- ๗) การผังเมือง
- ๘) การขนส่งการวิศวกรรมจราจร
- ๙) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- ๑๐) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศ กำหนด

(๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- ๑) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- ๒) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- ๓) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- ๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ๕) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- ๖) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- ๗) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- ๘) การจัดให้มีการบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- ๙) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- ๑๐) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศ กำหนด

(๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๒) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
- ๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๔) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๗) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ดังนี้

(๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- ๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๓) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- ๔) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

(๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
- ๒) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- ๓) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

(๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๒) การส่งเสริมการกีฬา
- ๓) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

(๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) สนับสนุนเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่เทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลหนองหัวแรตนำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง เทศบาลวิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

(๑) ภารกิจหลัก

๑. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

๒. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ

๓. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๔. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

๕. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

๖. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม

๗. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

๘. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๙. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

(๒) ภารกิจรอง

๑. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

๒. ให้มีโรงฆ่าสัตว์

๓. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

๔. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน

๕. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๖. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
๗. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๘. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๙. เทศพาณิชย์

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

เทศบาลตำบลหนองหัวแรตมีการสำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและเทศบาล ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ควรคำนึงถึงกรอบภารกิจหลักที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเป็นสำคัญ เรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากร อย่างน้อยด้านละ ๓ ประเด็น เช่น

(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) งานจัดหางบประมาณ
- ๓) งานช่าง
- ๔) งานธุรการ งานสารบรรณ

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

เทศบาลตำบลหนองหัวแรตมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อเทศบาลอันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร เรียงลำดับความสำคัญอย่างน้อยประเด็นละ ๕ ข้อ เช่น

(๑) จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในเทศบาล ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเทศบาล เช่น

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

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในเทศบาล ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อเทศบาล เช่น

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

(๓) โอกาส (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกเทศบาล ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และเทศบาลสามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงาน เข้มแข็ง

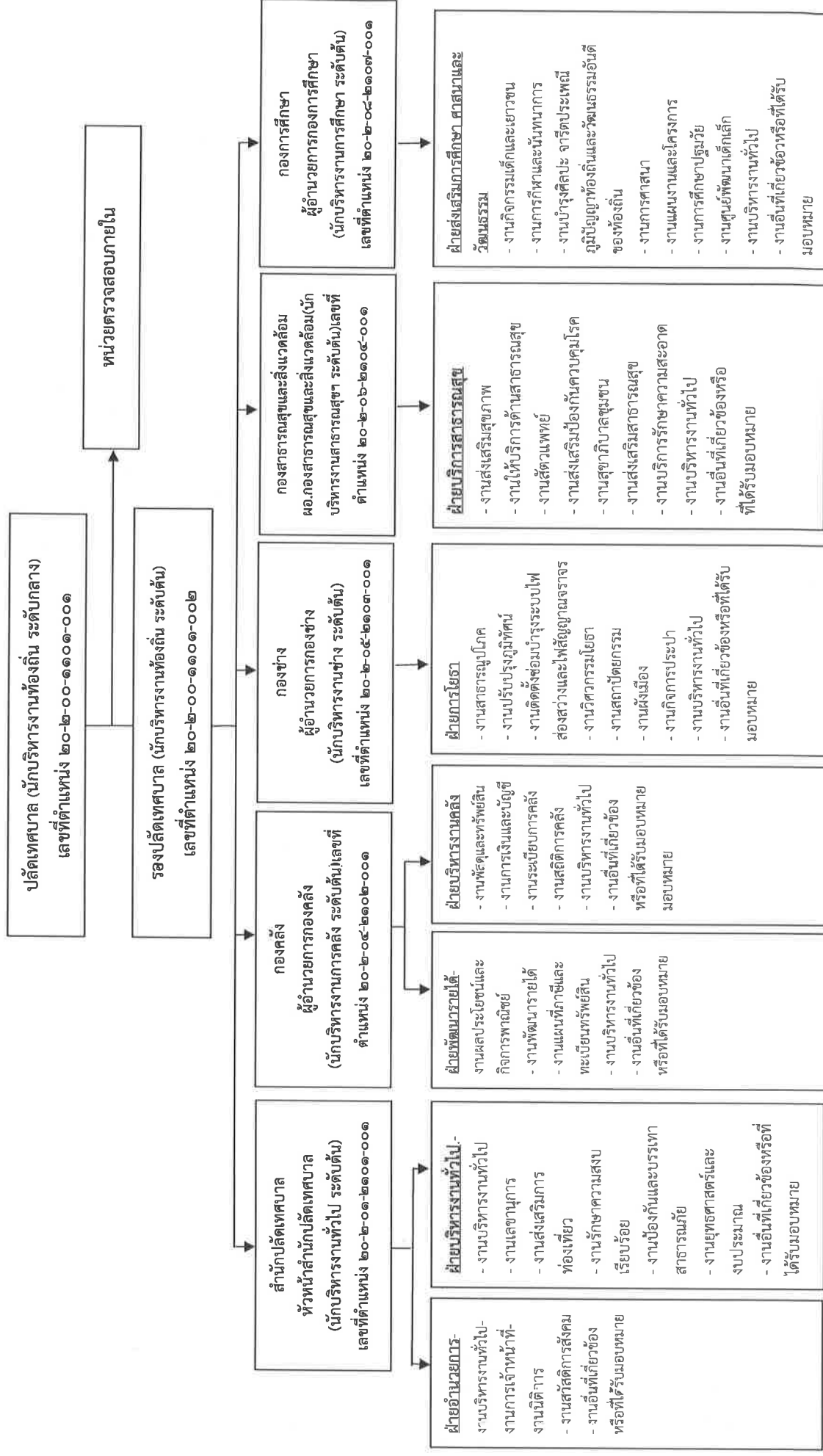
- ๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) เทศบาลตำบลหนองหัวแรตสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- ๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

- ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

(๔) อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกเทศบาล ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามของเทศบาล เช่น

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

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลหนองหัวแรต มีการวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังของเทศบาลที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้เทศบาลวิเคราะห์อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อเทศบาล ทั้งกรอบอัตรากำลังของเทศบาล การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร สายงานของพนักงานเทศบาล โครงสร้างอายุพนักงานเทศบาล จำแนกตามประเภทตำแหน่ง การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุ ในระยะ ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
คนงาน	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
นักรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนาบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

๙: แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นแผนพัฒนาบุคลากร ๖๗-๖๙ ตามแบบกรมฯ ๙๐๙ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (๖๗-๖๙) ข. ๓๐๙

๙๐๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้าง								
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (ปจ/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปจ/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
กองการศึกษา (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก/ชก)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้าง								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหวาย								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครูชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหัวแรด								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครูชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๗๔	๗๗	๗๗	๗๗	+๓	-	-	

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

เทศบาลตำบลหนองหัวแรดมีการวิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดเทศบาลที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้เทศบาลวิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรของเทศบาลที่มีผลต่อเทศบาล เช่น

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
พนักงานเทศบาล	-	-	๒	๑๕	๘	-	๒๕
พนักงานครูเทศบาล	-	-	-	-	๒	-	๒
พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป	๑๔	๘	๓	๑๑	-	-	๓๖
รวม	๑๔	๘	๕	๒๖	๑๐	-	๖๓
คิดเป็นร้อยละ	๒๒.๒๒	๑๒.๗๐	๗.๙๔	๔๑.๒๗	๑๕.๘๗	-	๑๐๐

๒.๘ สายงานของพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด

เทศบาลตำบลหนองหัวแรด มีการวิเคราะห์สายงานของพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลหนองหัวแรดที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณของเทศบาลด้วย ดังนี้

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕) นักบริหารงานการศึกษา	๑) นักจัดการงานทั่วไป ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔) นิติกร ๕) นักวิชาการเงินและบัญชี ๖) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๗) นักวิชาการพัสดุ ๘) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๙) นักวิชาการสุขาภิบาล ๑๐) วิศวกรโยธา ๑๑) นักพัฒนาชุมชน ๑๒) นักวิชาการศึกษา	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๓) เจ้าพนักงานพัสดุ ๔) นายช่างไฟฟ้า ๕) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๖) เจ้าพนักงานสาธารณสุข

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

เทศบาลตำบลหนองหัวแรด มีการวิเคราะห์โครงสร้างอายุพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่งของเทศบาลที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยในเทศบาลและช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในเทศบาลโดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในเทศบาลเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนี้

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๑.๕๙
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	๒	๖	-	-	๘	๑๒.๗๐
วิชาการ	-	๓	๒	๒	-	๓	๑	-	๑๑	๑๗.๔๖
ทั่วไป	-	๑	-	๑	๑	๒	-	-	๕	๗.๙๔
พนักงานครูเทศบาล	-	-	-	-	๒	-	-	-	๒	๓.๑๗
พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐.๐๐
พนักงานจ้าง	๒	๘	๒	๔	๕	๖	๔	๕	๓๖	๕๗.๑๔
รวม	๒	๑๒	๔	๗	๑๐	๑๗	๕	๖	๖๓	๑๐๐
คิดเป็นร้อยละ	๓.๑๗	๑๙.๐๕	๖.๓๕	๑๑.๑๑	๑๕.๘๗	๒๖.๙๘	๗.๙๔	๙.๕๒	๑๐๐	

แผนพัฒนาศักยภาพ ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

เทศบาลตำบลหนองหัวแรตมีการวิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ของเทศบาลที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้า ในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต ดังนี้

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานเทศบาล				
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	-	-	๑	๑
๒	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-
๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๒
	รวม	-	๑	๒	๓

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับ บุคลากรในทุกระดับ พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ และ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

เทศบาลตำบลหนองหัวแรตกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรต จำนวน ๖๓ ราย ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดเทศบาลที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลหนองหัวแรตกำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นของเทศบาล ดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาน้อย ในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับ กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตร การพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มี ความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ใน การปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นพนักงานจ้าง และหน้าที่ของ ข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มี ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบและพัฒนาทักษะที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะ และองค์ความรู้ ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะ การสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหาร พร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐาน ทางจริยธรรม และส่งเสริมให้พนักงานส่วนท้องถิ่นรักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของพนักงาน ส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด

เทศบาลตำบลหนองหัวแรดกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มี ความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรม ขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของการกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนา ตนเองของพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจ ในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรของเทศบาล ให้มี ความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึง ก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

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

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

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

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงาน และในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นๆ มักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงาน

พร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษามูลค่าความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วม แก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์ หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงาน และให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอนาคตให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆ ที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

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

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐ หรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด

เทศบาลตำบลหนองหัวแรดกำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาล ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ โดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

(๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลหนองหัวแรตประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ยกตัวอย่างเช่น พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
 ๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
 ๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
 ๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
 ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
 ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำความผิดทางวินัย

๓.๖ การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

เทศบาลตำบลหนองหัวแรตได้วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามหลักสูตรสายงานของเทศบาล โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณสมบัติการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	-	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	-	-	-	-	-	-	อัตราว่าง
๒	จ.ส.อ.อภิชาติ นิลพิมาย	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๗ ปี ๗ เดือน	นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)										
๓	นางสาวอริญญาณ์ ดวงกระโทก	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๐ เดือน	นักบริหารงานทั่วไประดับต้น	-	-	-	
๔	นางจิราภรณ์ การมปรaxy	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ)	๑๐ เดือน	-	-	-	-	
๕	นางสาวทัศนีย์ บำรุงธรรม	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐศาสตรบัณฑิต (ทฤษฎีและเทคนิคทางรัฐศาสตร์)	๑๐ เดือน	นักบริหารงานทั่วไประดับต้น	-	-	-	
๖	นางสาวอุบลลักษณ์ แสนตลาด	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	ครุศาสตรบัณฑิต (ดนตรีศึกษา)	๕ เดือน	-	+๑	-	-	
๗	นางปณิสรา โพธิ์เงิน	นักทรัพยากรบุคคล	ข.ก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๕ ปี ๙ เดือน	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	
๘	นางสาวอุดมลักษณ์ สุระชาติ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	รัฐศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๕ เดือน	-	-	+๑	-	
๙	พ.อ.อ.คณิง แพบูล	นิติกร	ป.ก.	นิติศาสตรบัณฑิต (นิติศาสตร์)	๔ ปี ๘ เดือน	นิติกร	-	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน		หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๑๐	นางสาวกวีติกา มาประจวบ	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๖ ปี ๑๑ เดือน	นักพัฒนาชุมชน	-	-	
๑๑	นายพิชญ์ พริ้งกระโทก	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	ปวส.ช่างอุตสาหกรรม (สาขาช่างอิเล็กทรอนิกส์)	๗ ปี ๗ เดือน	-	-	+๑	
กองคลัง (๑๔)									
๑๒	นางประกอบ พิงกระโทก	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการการคลัง)	๑ ปี ๕ เดือน	นักบริหารงานการคลังระดับต้น	-	-	
๑๓	นางแสงจันทร์ เทียมมาก	หัวหน้าฝ่ายรายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๗ ปี ๗ เดือน	-	-	+๑	
๑๔	--	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	-	-	-	-	-	อัตราว่าง
๑๕	นางสาวดวงพร เจริญเผ่า	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การเงินการธนาคาร)	๑ ปี ๓ เดือน	-	+๑	-	
๑๖	นายสุริยวงศ์ พรหมประดิษฐ์	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	บัญชีบัณฑิต	๒ ปี ๑๑ เดือน	-	-	-	
๑๗	นายณัฐกร ดวงชูพรหม	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)	๕ เดือน	-	-	-	
๑๘	--	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง.	-	-	-	-	-	อัตราว่าง
๑๙	นางสาวสุพร สง่าเมือง	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด)	๑ ปี ๓ เดือน	-	-	+๑	
กองช่าง (๑๕)									
๒๐	นายชิระ ปราณีพิทักษ์	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๗ ปี ๗ เดือน	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	-	-	
๒๑	นายวรรณลก บุญหลาย	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	การวางแผนภาคและเมืองมหาบัณฑิต	๗ ปี ๗ เดือน	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	-	-	
๒๓	นางสาวธันยรัตน์ เงินประโคน	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (สาขาการพัฒนาระบบ)	๗ ปี ๗ เดือน	-	-	+๑	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน		หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๒๔	จำเริญชัย จิตรคง	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	ประกาศนียบัตรหลักสูตรนักเรียนช่างทหารเรือ	๖ เดือน	-	-	+๑	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)									
๒๕	-	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	-		-	-	-	อัตราว่าง
๒๖	-	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	-		-	-	-	อัตราว่าง
๒๗	นางสาวมัลลิกา สายสมบูรณ์	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน)	๓ ปี ๘ เดือน	-	-	+๑	
๒๘	นางสาวปัทมา ดิกระโทก	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน)	๓ ปี ๘ เดือน	-	-	+๑	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)									
๒๙	นางเบญจมาภรณ์ ยุติธรรม	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๑ ปี ๕ เดือน	-	-	-	
๓๐	-	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	-		-	-	-	อัตราว่าง
๓๑	นางกชพร กรณังฟูเลียม	นักวิชาการศึกษา	ชก.	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา)	๓ ปี	-	-	+๑	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน		หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	
	พนักงานครูเทศบาล								
๓๒	นางสาวเก๋ นิตย์เมืองปัก	ครู	ชก.	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (สาขารณสุขชุมชน)	๔ ปี ๙ เดือน	-	-	-	
๓๓	นางสาวสุติกาญจน์ โตดกระโทก	ครู	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด)	๒ ปี ๓ เดือน	-	-	-	
๓๔	-	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	-	อัตราว่าง
๓๕	-	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	-	อัตราว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๖	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	-	-	-	-	อัตราว่าง
๓๗	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	-	-	-	-	อัตราว่าง
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๓)								
๓๘	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	-	-	-	-	-	อัตราว่าง
						รวม	๓	๕	๕

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

เทศบาลตำบลหนองหัวแรตจัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต

“ข้าราชการยุคใหม่ มีวินัย ใฝ่ความรู้คู่คุณธรรม ดำเนินชีวิตแบบพอเพียง สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ นำพาสู่สังคมดิจิทัล เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

เทศบาลตำบลหนองหัวแรตจัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์ของเทศบาล ดังนี้

๑) พัฒนาบุคลากรเทศบาลให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรเทศบาล ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในเทศบาล

๔.๓ ค่านิยม

เทศบาลตำบลหนองหัวแรตจัดทำค่านิยมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างปฏิบัติตามค่านิยมของเทศบาล ดังนี้

“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

๔.๔ เป้าประสงค์

เทศบาลตำบลหนองหัวแรตกำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจเทศบาล

๒) เทศบาลมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลหนองหัวแรตกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาล เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ดังนี้

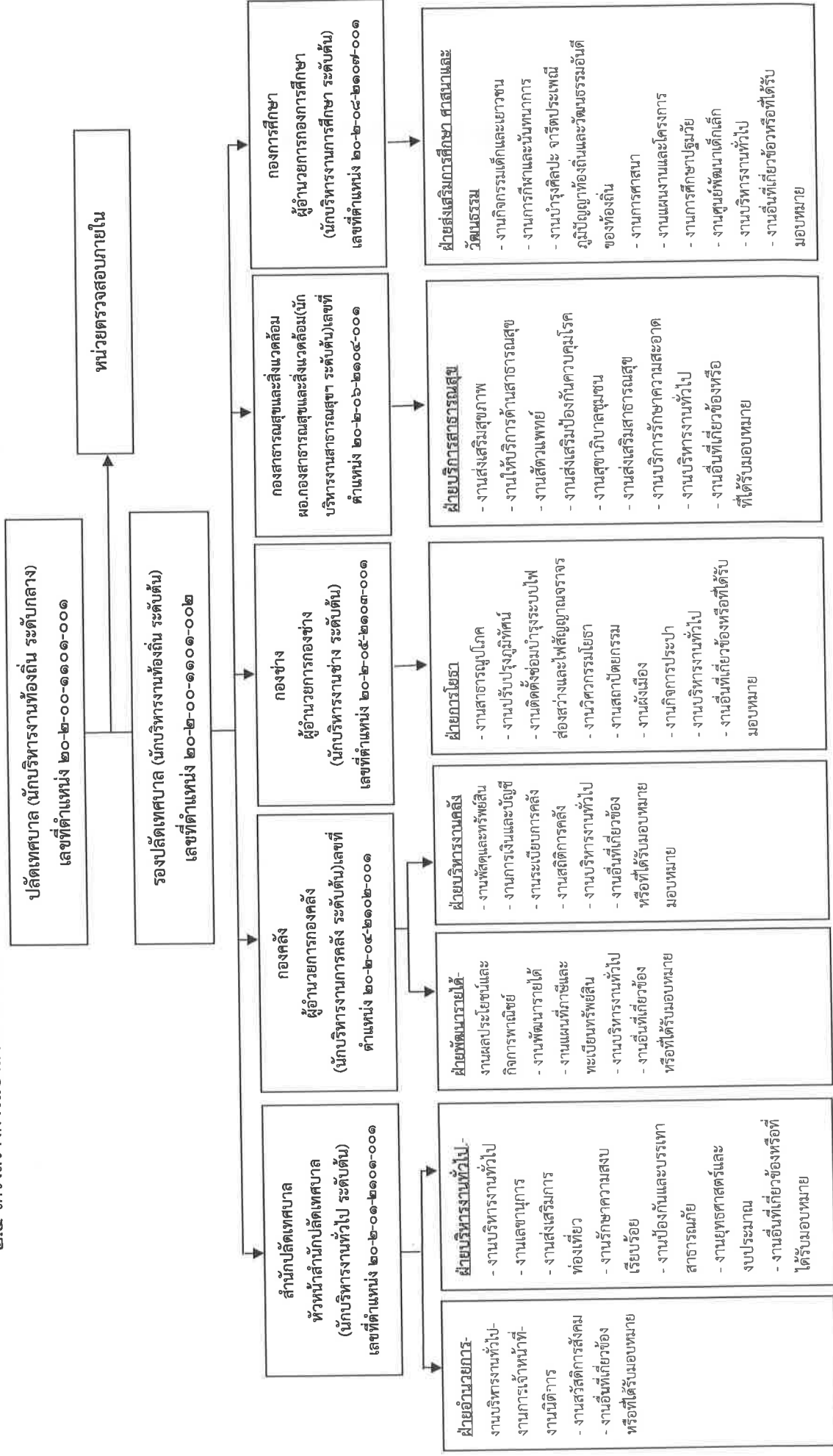
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำปีใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำปีใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๒	๒	๒	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	เทศบาลตำบลหนองหัวแรต
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของพนักงานเทศบาล ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนักบริหารงานและบัญชี หลักสูตรนักวิชาการสถิติ หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๓	๔	๔	๗๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	เทศบาลตำบลหนองหัวแรต
รวม			๕	๖	๖	๑๐๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี				วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	งบประมาณ		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๖๐)	๗๔	๗๔	๗๔	๓๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบลหนองหัวแรด
	๒) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	-	-	๓	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๗๔	๗๔	๗๔	๑๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบลหนองหัวแรด
	๒) โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร (๑ ผลงาน/ส่วนราชการ)	๕	๕	๕	๒๐,๐๐๐	๑) การพัฒนาตนเอง ๒) การสัมมนา	เทศบาลตำบลหนองหัวแรด
รวม			๑๕๓	๑๕๓	๑๕๖	๕๒๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔	๔	๔	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (ร้อยละ ๖๐)	๕	๕	๕	-	-	-	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการที่มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๕	๕	๕	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบลหนองหัวแรต
รวม			๑๔	๑๔	๑๔	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความรู้ในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับ มีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสา และคุณธรรมจริยธรรม ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๗๔	๗๔	๗๔	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบลหนองหัวแรต
	๒) โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชั่น ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๗๔	๗๔	๗๔	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบลหนองหัวแรต
๓) บุคลากรทุกระดับ มีการพัฒนา เสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร	๑) โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรม กีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๗๔	๗๔	๗๔	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบลหนองหัวแรต
	๒) โครงการสัมมนาและ การศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๖๐)	๗๔	๗๔	๗๔	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบลหนองหัวแรต
รวม			๒๙๖	๒๙๖	๒๙๖	๙๒๐,๐๐๐	๙๒๐,๐๐๐	๙๒๐,๐๐๐		

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๑๐๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	
๒	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๔	๔	๔	๕๒๒,๐๐๐	๕๒๐,๐๐๐	๕๓๕,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓	๓	๓	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๔	๔	๔	๙๒๐,๐๐๐	๙๒๐,๐๐๐	๙๒๐,๐๐๐	
รวม		๑๓	๑๓	๑๓	๑,๕๘๒,๐๐๐	๑,๖๖๐,๐๐๐	๑,๖๕๕,๐๐๐	

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านการรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรดทราบ

ให้นายกเทศมนตรี แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑) นายกเทศมนตรี | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| ๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕) พนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกเทศมนตรีเป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรี

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

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

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี
๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ระดับ ๕)

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมาตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการปฏิบัติตามกฎหมาย และการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ภาคผนวก

๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลหนองหัวแรต
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖
๒. บันทึกขอเชิญร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล
๓. วาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลหนองหัวแรต
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
๔. แบบสำรวจความต้องการฝึกอบรม

☒ สำนักปลัดเทศบาล

☐ กองคลัง

☐ กองช่าง

☐ กองสาธารณสุข

☐ กองการศึกษา

ที่ นม. ๐๐๒๓.๓๗/ว ๐๐๒๔



เลขที่ ๑๗๒๐, ๒๑๖๖
วันที่ 15 ส.ค. 2566
เวลา

ที่ว่าการอำเภอหนองบุญมาก
ถนนโชคชัย - เดชอุดม นม ๓๐๔๑๐

สิงหาคม ๒๕๖๖

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

เรียน นายกเทศมนตรีตำบล / นายกองค้การบริหารส่วนตำบล ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดนครราชสีมา ที่ นม ๐๐๒๓.๒/ว ๕๒๕๕

ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๖

จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยอำเภอหนองบุญมากได้รับแจ้งจากจังหวัดนครราชสีมาว่า สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งว่า คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้มีประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม สรุปสาระสำคัญได้ว่า ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ และแจ้งแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

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

๒. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ จึงขอแจ้งให้เทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลทราบและดำเนินการ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย สามารถสืบค้นเพิ่มเติมได้ที่ www.koratl.go.th

เรียนนายกเทศมนตรีตำบลหนองบุญมาก

- ๐-หนองบุญมาก ขอคัดคำสั่งของแผนพัฒนาบุคลากร

๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕ ๖๙

- จอเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางปณิสรา โพธิ์เงิน)

เจ้าพนักงานบุคคลชำนาญการ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ

โทร./โทรสาร ๐ ๔๔๔๔-๐๑๕๐

ขอแสดงความนับถือ

(นายสันติย์ ศรีทวี)

นายอำเภอหนองบุญมาก

(นางสาวชรีญาณ์ ดวงกระโทก)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

จำสืบก

(อภิญญา นิลนิมา)

รองปลัดเทศบาล
ปลัดเทศบาล

๕๕๕ ปี เมืองนครราชสีมา

555th Anniversary of Nakhon Ratchasima

๑๘ มีนาคม ๒๕๖๖

(นายวัฒนากร ผดุงเนิน)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรด

(นางจิราภรณ์ คารมปราชญ์)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ



ที่ว่าการอำเภอหนองบุญมาก
 วันที่ ๒๓ เดือน ๕ ปี ๕๖
 เวลา น.

ที่ นม ๐๐๒๓.๒/ว ๕๖๖

ศาลากลางจังหวัดนครราชสีมา
 ถนนมหาดไทย นม ๓๐๐๐๐

๕ สิงหาคม ๒๕๖๖

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

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา นายกเทศมนตรีนครราชสีมา และนายกเทศมนตรีเมืองทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยจังหวัดนครราชสีมาได้รับแจ้งจากสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ว่าคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้มีประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม สรุปสาระสำคัญได้ว่า ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และแจ้งแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 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 หมวด ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ทั้งนี้ สามารถสืบค้นรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ www.koratdla.go.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการ สำหรับอำเภอขอให้แจ้งเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ทราบและดำเนินการด้วย

เรียน นายอำเภอหนองบุญมาก

- คอ. พล. พงษ์เทพ เกษมทรัพย์ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปี
 งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ขอแสดงความนับถือ

- พันตรีเชษฐา ทั่วแผ้ว
 - อธิบดีกรมการปกครอง

๕ สิงหาคม ๒๕๖๖

(นายสมเกียรติ วิริยะกุลนันท์)

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ร่องผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
 กลุ่มงานมาตรฐานบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา
 โทร. /โทรสาร ๐๔๔-๒๕๖๖๐๘ , ๐๔๔-๒๔๘๘๐๓

ทอ.๒/๒๕๖๗.๒.๒๓.๒๕
 (นายสนิตย์ ศรีทวี)
 นายอำเภอหนองบุญมาก



๒.๔ กำหนดงบประมาณรวมถึงจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาล
ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลอย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๕ ติดตามประเมินผลและตรวจสอบ ผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึง
ความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายวัฒนกร ผ่องสูงเนิน)
นายกเทศบาลตำบลหนองหัวแรต

ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕ ฝ



สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.
ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๑ ฝ 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

จำนวน ๑ ชุด

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ตัวอย่างแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จำนวน ๑ ชุด

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้มีประกาศกำหนดหลักเกณฑ์
การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
สรุปสาระสำคัญได้ว่า ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ตามกรอบของแผนแม่บท
การพัฒนาบุคลากรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดโดยให้กำหนด
เป็นแผนการพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขอเรียนว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุม
ครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และให้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนพัฒนา
บุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
(ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และตามแผนแม่บท
การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ขอความร่วมมือคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ.
และ ก.อบต.จังหวัด) เร่งรัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
(ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
และขอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) ให้ความสำคัญ
กับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

/๑) หลักการและ ...

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุรพล เจริญภูมิ)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

กลุ่มงานมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐ ๒๒๔๑ ๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๑๘

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@dla.go.th

ผู้ประสานงาน : นายสถาพร เสนาวงค์ โทร ๐๘๒ ๒๒๘ ๑๔๔๓

ที่ นม ๐๐๒๓.๒/๑๑๕๖๖



ศาลากลางจังหวัดนครราชสีมา
ถนนมหาไชย นม ๓๐๐๐๐

๓ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ประกาศ ก.ท.จ.นม. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล
(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕ และ ประกาศ ก.ท.จ.นม. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง
(ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ นายกเทศมนตรีนครนครราชสีมา นายกเทศมนตรีเมืองบัวใหญ่
นายกเทศมนตรีเมืองสีคิ้ว นายกเทศมนตรีเมืองปากช่อง และนายกเทศมนตรีเมืองเมืองปัก

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาประกาศ ก.ท.จ.นม. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงาน
เทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕ และ ประกาศ ก.ท.จ.นม. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข
เกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา (ก.ท.จ.นม.) ในการประชุมครั้งที่
๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด
นครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ. ๒๕๖๕ และเรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งประธาน
กรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมาได้ลงนามในประกาศดังกล่าวแล้ว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่ง
มาด้วยหรือสามารถสืบค้นรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ www.koratdla.go.th อีกทางหนึ่ง สำหรับอำเภอขอให้แจ้ง
เทศบาลตำบลในเขตพื้นที่ทราบและถือปฏิบัติด้วย

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายภูมิสิทธิ์ วงศ์ศิริ)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา

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



ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๕

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อให้การสรรหา และเลือกสรรพนักงานจ้างของเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ วรรคหก มาตรา ๒๒ และมาตรา ๑๓ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๓๓ แห่งประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๔ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๕ มีมติให้แก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๕”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความใน (๘) ของข้อ ๑๙ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(๘) ภายหลังการประกาศรับสมัครแล้ว ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน ประกอบด้วย

- | | |
|---|------------------------------|
| (ก) ปลัดเทศบาลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย | เป็นประธาน |
| (ข) ผู้อำนวยการสำนักหรือผู้อำนวยการกอง
ที่รับผิดชอบงานหรือโครงการของตำแหน่งที่จะสรรหาและเลือกสรร | เป็นกรรมการ |
| (ค) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล
หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย | เป็นกรรมการ
และเลขานุการ” |

ข้อ ๔ การไต่อยู่ระหว่างดำเนินการตามประกาศมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เดิม แต่ยังไม่แล้วเสร็จให้ดำเนินการต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายวิเชียร จันทรโณทัย)
ผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา

ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา



ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ วรรคหก และมาตรา ๑๓ (๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๙ แห่งประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๒๗ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติมและมติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๔ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๕ มีมติให้แก้ไขเพิ่มเติมประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความใน ๓๐๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๓๐๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------|
| (๑) นายกเทศมนตรี | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น | เป็นกรรมการ |
| (๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการ |
| หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย | และเลขานุการ |

ข้อ ๔ การใดอยู่ระหว่างดำเนินการตามประกาศมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เดิม แต่ยังไม่แล้วเสร็จให้ดำเนินการต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายวีเชียร จันทรโณทัย)
ผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา

ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา



ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๘๐

สำนักงาน ก.ท. และ ก.อบต.
ถนนนครราชสีมา กทม. ๑๐๓๐๐

๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ประกาศ ก.ท. เรื่อง ประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔
ประกาศ ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๔

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

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาประกาศ ก.ท. เรื่อง ประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. สำเนาประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๑ ฉบับ
๓. สำเนาประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๔ มีมติให้ปรับปรุงประกาศ ก.ท. เรื่อง ประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๕ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๕ ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ และประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

สำนักงาน ก.ท. และ ก.อบต. ขอเรียนว่า ประธาน ก.ท. และ ก.อบต. ได้ลงนามในประกาศ ดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว จึงขอให้ ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานเมืองพัทยา ให้สอดคล้องกับประกาศ ก.ท. เรื่อง ประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ และประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

๒. กรณี ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ดังกล่าวมีเนื้อหาเช่นเดียวกับที่ ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ถือว่า ก.ท. และ ก.อบต. ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว มีผลให้ประกาศใช้บังคับได้ แต่หากประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแตกต่างจากที่ ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ให้เสนอ ก.ท. และ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนจึงประกาศใช้บังคับได้

/๓. เพื่อให้...

๓. เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา บังเกิดผลดี จึงขอให้ ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ดำเนินการในเรื่องดังกล่าวให้แล้วเสร็จภายใน ๔๕ วัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

พ.จ.อ.



(พนินทร์ ราชมณี)

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท. และ ก.อบต. ปฏิบัติราชการแทน

เลขานุการ ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

กลุ่มงานมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร ๐๒ ๒๔๑๙ ๐๐๐๐ ต่อ ๔๒๑๖

โทรสาร ๐ ๒๒๔๑ ๙๐๕๕

ผู้ประสานงาน (นายจิรพัฒน์ น้อยเพ็ง) ๐๘ ๕๑๒๑ ๓๗๖๘

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@dla.go.th



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง ประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ. ๒๕๖๔

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๕ เพื่อให้การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๔) ประกอบมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๔ แห่งประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๒๗ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และมติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๔ มีมติให้แก้ไขเพิ่มเติมประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง ประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความใน ๔. แห่งประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“๔. ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------|
| (๑) นายกเทศมนตรี | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น | เป็นกรรมการ |
| (๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการ |
| หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย | และเลขานุการ” |

ข้อ ๔ การโดยอยู่ระหว่างดำเนินการตามประกาศมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เดิม แต่ยังไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

พลเอก

(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๗)
พ.ศ. ๒๕๖๔

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อให้การสรรหา และเลือกสรรพนักงานจ้างของเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคล ของเทศบาล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๕) มาตรา ๒๒ และมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ประกอบข้อ ๓๓ แห่งประกาศคณะกรรมการมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และมติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๔ มีมติให้แก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๔”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความใน (๘) ของข้อ ๑๔ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และให้ใช้ ความต่อไปนี้แทน

“(๘) ภายหลังการประกาศรับสมัครแล้ว ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการ สรรหาและเลือกสรร จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน ประกอบด้วย

- | | |
|---|------------------------------|
| (ก) ปลัดเทศบาลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย | เป็นประธาน |
| (ข) ผู้อำนวยการสำนักหรือผู้อำนวยการกอง
ที่รับผิดชอบงานหรือโครงการของตำแหน่งที่จะสรรหาและเลือกสรร | เป็นกรรมการ |
| (ค) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล
หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย | เป็นกรรมการ
และเลขาธิการ” |

ข้อ ๔ การใดอยู่ระหว่างดำเนินการตามประกาศมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เดิม แต่ยังไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

พลเอก

(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล โทร. ๐ ๔๔๓๐ ๐๗๓๙

ที่ นม ๕๘๓๐๑/๕๘๕

วันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลหนองหัวแรด

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

เรียน นายกเทศบาลตำบลหนองหัวแรด

๑. เรื่องเดิม

ตามที่เทศบาลตำบลหนองหัวแรดได้ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลหนองหัวแรด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เพื่อเป็นแนวทางวิธีการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ตลอดจนการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเทศบาลตำบลหนองหัวแรดได้ดำเนินการจัดส่งบุคลากร ประกอบด้วย คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและพนักงานจ้าง เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพด้านต่างๆ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง รวมถึงงานที่เกี่ยวข้อง ตามที่ได้ประกาศในแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลหนองหัวแรด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ แล้วนั้น

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ แผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลหนองหัวแรด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และเทศบาลตำบลหนองหัวแรด จำเป็นต้องมีแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี ตามกรอบอัตรากำลัง เพื่อรองรับและพัฒนาพนักงานเทศบาลในสังกัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

๒.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานเทศบาล กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติ หน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล

๓. ข้อระเบียบ

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

ข้อ ๒๙๙ ให้เทศบาล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติ หน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ที่ ก.ท.กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลนั้น

/๓.๓ ประกาศ...

๓.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๕ ประกาศ ณ วันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๕

ข้อ ๓๐๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย

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

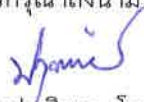
คณะกรรมการ มีหน้าที่ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร ในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรม จัดทำแผนการพัฒนากุศลกร ตรวจสอบ กำกับดูแลและติดตามประเมินผลการดำเนินการพัฒนากุศลกร พร้อมทั้งพิจารณาจัดสรร งบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนากุศลกรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดำเนินการด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ในการพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต และยั่งยืน

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนากุศลกร เทศบาลตำบลหนองหัวแรด ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล จึงร่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนากุศลกรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังรายละเอียดที่แนบ

๕. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควรกรุณาลงนามในร่างคำสั่งที่แนบ


(นางปณิสรา โพธิ์เงิน)

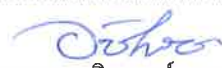
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ


(นางจิราภรณ์ คารมปราณี)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล


(นางสาวศิริยาณ์ ดวงกระโทก)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

/ความเห็นของปลัด...

ความเห็นของปลัดเทศบาล

จำสืบเอก

(อภิชาติ นิลพิมาย)

รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรต

ความเห็นของนายกเทศมนตรี

(นายวัฒนกร ฝอตสูงเนิน)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรต

๗๔



คำสั่งเทศบาลตำบลหนองหัวแรต

ที่ ๔๖๑/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลหนองหัวแรต
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๒๙ ประกอบกับประกาศ
คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจัดทำแผนแม่บท
การพัฒนาพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๕ ข้อ ๓๐๐ ดังนั้น เพื่อให้
การดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลหนองหัวแรต เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นไปตาม
แนวทางดังกล่าวข้างต้น จึงแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลหนองหัวแรต ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ดังนี้

๑.๑	นายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรต	ประธานกรรมการ
๑.๒	ปลัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรต	กรรมการ
๑.๓	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๔	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๕	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๑.๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๑.๗	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๑.๘	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑.๙	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ วิเคราะห์และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนแม่บทการ
พัฒนาบุคลากร รวมถึง เสนอแนะ แก้ไข ปรับปรุง แผนพัฒนาบุคลากรรายปี รวมถึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๘ ให้สอดคล้องตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยร่วมพิจารณา
อย่างน้อยครอบคลุมหัวข้อดังนี้

๒.๑ กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาครอบคลุมพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒ กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละประเภท ระดับ ตำแหน่ง
โดยต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร เช่น หลักสูตรความรู้พื้นฐาน
ในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะ
ของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หรือ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒.๓ กำหนดวิธีการพัฒนา โดยเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งให้เหมาะสม ตามความจำเป็น กับผู้เข้า
รับการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม
การศึกษา หรือดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนาการสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่น
ที่เหมาะสม

๒

/๒.๔ กำหนดงบ...



คำสั่งเทศบาลตำบลหนองหัวแรต

ที่ ๔๖๑/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลหนองหัวแรต

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๒๙๙ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๕ ข้อ ๓๐๐ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลหนองหัวแรต เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นไปตามแนวทางดังกล่าวข้างต้น จึงแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลหนองหัวแรต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ดังนี้

๑.๑ นายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรต	ประธานกรรมการ
๑.๒ ปลัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรต	กรรมการ
๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๔ ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๕ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๑.๖ ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๑.๗ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๑.๘ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑.๙ นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ วิเคราะห์และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร รวมถึง เสนอแนะ แก้ไข ปรับปรุง แผนพัฒนาบุคลากรรายปี รวมถึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๘ ให้สอดคล้องตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยร่วมพิจารณาอย่างน้อยครอบคลุมหัวข้อดังนี้

๒.๑ กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาครอบคลุมพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๒.๓ กำหนดวิธีการพัฒนา โดยเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งให้เหมาะสม ตามความจำเป็น กับผู้เข้ารับการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษา หรือดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนาการสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

/๒.๔ กำหนดงบ...

๒.๔ กำหนดงบประมาณรวมถึงจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาล
ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลอย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๕ ติดตามประเมินผลและตรวจสอบ ผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึง
ความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายวัฒนกร ฝอดสูงเนิน)
นายกเทศบาลตำบลหนองหัวแรด


..... ปลัดเทศบาล
..... รองปลัดเทศบาล
..... หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
..... หัวหน้าฝ่ายฯ
..... พิมพ์/ทาน




บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพลังงานเทศบาล โทร. ๐ ๔๔๓๐ ๐๗๓๔

ที่ นม ๕๘๓๐๑/๕๘๖

วันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพลังงานเทศบาล

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพลังงานเทศบาล

ด้วยคำสั่งเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ที่๔๖๑/๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพลังงานเทศบาล ๓ ปี ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการในการจัดทำแผนดังกล่าว ดังนั้นเพื่อเป็นการวางแผนในการกำหนดอัตรายุทธศาสตร์ การพัฒนาพลังงานเทศบาล ในสังกัดเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญคณะกรรมการฯ เข้าร่วมประชุม วิเคราะห์ วางแผนพิจารณาการจัดทำแผนพัฒนาพลังงานเทศบาล ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ในวันที่ ๑๘ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลหนองหัวแรด

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(นายวัฒนกร ผ่องสูงเนิน)

นายกเทศบาลตำบลหนองหัวแรด

ประธานคณะกรรมการฯ

รับทราบ

ปลัดเทศบาล.....

ผอ.กองคลัง.....

ผอ.กองช่าง.....

ผอ.กองสาธารณสุข.....

ผอ.กองการศึกษา.....

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล.....

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ.....

นักทรัพยากรบุคคล.....



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพลังงานเทศบาล โทร. ๐ ๕๔๓๐ ๐๗๓๙

ที่ นม ๕๘๓๐๑/๕๘๖

วันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพลังงานเทศบาล

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพลังงานเทศบาล

ด้วยคำสั่งเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ที่๕๖๑/๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพลังงานเทศบาล ๓ ปี ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการในการจัดทำแผนดังกล่าว ดังนั้นเพื่อเป็นการวางแผนในการกำหนดอัตรายุทธศาสตร์ การพัฒนาพลังงานเทศบาล ในสังกัดเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญคณะกรรมการฯ เข้าร่วมประชุม วิเคราะห์ วางแผนพิจารณาการจัดทำแผนพัฒนาพลังงานเทศบาล ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ในวันที่ ๑๘ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลหนองหัวแรด

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(นายวัฒนกร ฝอดสูงเนิน)

นายกเทศบาลตำบลหนองหัวแรด

ประธานคณะกรรมการฯ

วาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลหนองหัวแรด

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘

วันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลหนองหัวแรด

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานฯ

คำสั่งเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ที่ ๔๖๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลหนองหัวแรด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ โดยสัสดส่วนของคณะกรรมการและหน้าที่มีดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลหนองหัวแรด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ดังนี้

๑.๑	นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๑.๒	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๑.๓	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๔	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๕	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๑.๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๑.๗	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๑.๘	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑.๙	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ วิเคราะห์และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร รวมถึง เสนอแนะ แก้ไข ปรับปรุง แผนพัฒนาบุคลากรรายปี รวมถึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลหนองหัวแรด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ ให้สอดคล้องตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยร่วมพิจารณาอย่างน้อยครอบคลุมหัวข้อดังนี้

๒.๑ กำหนดเป้าหมายในการพัฒนา ครอบคลุมบุคลากรในหน่วยงานตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒ กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละประเภท ระดับ ตำแหน่ง โดยต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร เช่น หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หรือหลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒.๓ กำหนดวิธีการพัฒนา โดยเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งให้เหมาะสมตามความจำเป็นกับผู้เข้ารับการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษา หรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนาการสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๒.๔ กำหนดงบประมาณรวมถึงจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากร ตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๕ ติดตามประเมินผลและตรวจสอบ ผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๒

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๓.๑ พิจารณา ทบทวน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ค่านิยมร่วม กลยุทธ์ และองค์ประกอบของแผนพัฒนาบุคลากร

๓.๒ พิจารณาหลักสูตรการพัฒนา

๓.๓ พิจารณาวิธีการพัฒนา

๓.๔ พิจารณาแผนพัฒนารายบุคคลของแต่ละส่วนราชการ

๓.๕ พิจารณางบประมาณในการพัฒนา

๓.๖ พิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลหนองหัวแรด

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๘

๓.๗ พิจารณาลำดับการขอเข้ารับการฝึกอบรมของบุคลากรในหน่วยงาน

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ

รายชื่อผู้เข้าประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลหนองหัวแรต

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘

วันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลหนองหัวแรต

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายวัฒนกร ฝอดสูงเนิน	ประธานกรรมการ	
๒	จ.ส.อ.อภิชาติ นิลพิมาย	กรรมการ	
๓	นางประกอบ พิงกระโทก	กรรมการ	
๔	นายวชิระ ปราณีตพลกรัง	กรรมการ	
๕	นางเบญจมาภรณ์ ยุติธรรม	กรรมการ	
๖	นางสาวอชิรญาณ์ ดวงกระโทก	กรรมการ/เลขานุการ	
๗	นางจิราภรณ์ คารมปราษฎ์	ผู้ช่วยเลขานุการ	
๘	นางปานิสร่า โพธิ์เงิน	ผู้ช่วยเลขานุการ	

ผู้ไม่มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
-	-	-	-

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
-	-	-	-

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลหนองหัวแรด

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

วันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลหนองหัวแรด

ผู้มาประชุม

๑. นายวัฒนกร ฝอดสูงเนิน	นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๒. จำสืบเอกอภิชาติ นิลพิมาย	รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน	
	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นางประกอบ พิงกระโทก	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายวชิระ ปราณีตพลกรัง	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางเบญจมาภรณ์ ยุติธรรม	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๖. นางสาวอชิรญาณ์ ดวงกระโทก	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๗. นางจิราภรณ์ คารมปราษฎ์	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๘. นางปาณิสรา โพธิ์เงิน	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

- ไม่มี

ผู้เข้าร่วมประชุม

- ไม่มี

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

นายวัฒนกร ฝอดสูงเนิน

นายกเทศมนตรี

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

: ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ได้กำหนดให้ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมอื่นจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ อย่างมีประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นเหตุผลที่เทศบาล ตำบลหนองหัวแรด จะต้องมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อใช้เป็น กรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ให้มีประสิทธิภาพ เชิญฝ่ายเลขานุฯ แจ้งข้อมูลให้ที่ประชุมทราบ

นางสาวอชิรญาณ์ ดวงกระโทก
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

: ขอเรียนที่ประชุมทราบ ตามที่ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ประกอบกับ แผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ซึ่งแผนดังกล่าวจะสิ้นสุดลงเมื่อ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นั้น เทศบาลตำบลหนองหัวแรดได้มีคำสั่งที่ ๔๖๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ โดยสัดส่วนของคณะกรรมการและหน้าที่ มีดังนี้

/๑. แต่งตั้ง...

นางสาวชิรญาณ์ ดวงกระโทก
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบล
หนองหัวแรด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

- | | | |
|-----|---------------------------------------|---------------------|
| ๑.๑ | นายกเทศมนตรีเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรด | ประธานกรรมการ |
| ๑.๒ | ปลัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรด | กรรมการ |
| ๑.๓ | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๑.๔ | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๑.๕ | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๑.๖ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๑.๗ | หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑.๘ | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑.๙ | นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ วิเคราะห์และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา
ตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร รวมถึง เสนอแนะ แก้ไข ปรับปรุง
แผนพัฒนาบุคลากรรายปี รวมถึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบล
หนองหัวแรด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้สอดคล้อง
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยร่วมพิจารณาอย่างน้อย
ครอบคลุมหัวข้อดังนี้

๒.๑ กำหนดเป้าหมายในการพัฒนา ครอบคลุมพนักงานเทศบาล
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒ กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละ
ประเภท ระดับ ตำแหน่ง โดยต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่ง
หรือหลายหลักสูตร เช่น หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และ
ทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หรือ
หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒.๓ กำหนดวิธีการพัฒนา โดยเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งให้เหมาะสม
ตามความจำเป็น กับผู้เข้ารับการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และหลักสูตร
การพัฒนาแต่ละหลักสูตร เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษา หรือ
ดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนาการสอนงาน การให้
คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๒.๔ กำหนดงบประมาณรวมถึงจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนา
พนักงานเทศบาล ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลอย่างชัดเจน
แน่นอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๕ ติดตามประเมินผลและตรวจสอบ ผลการพัฒนาบุคลากรใน
หน่วยงาน เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถ
ในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

- ทราบ

ที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๒

: รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี

/ระเบียบวาระที่ ๓

ระเบียบวาระที่ ๓

นายวัฒนกร ฝอดสูงเนิน
นายกเทศมนตรี

จ.ส.อ.อภิชาติ นิลพิมาย
รองปลัดเทศบาล

นางสาวอชิรญาณ์ ดวงกระโทก
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๓.๑ พิจารณา ทบทวน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ค่านิยมร่วม กลยุทธ์ และองค์ประกอบของแผนพัฒนาบุคลากร

: การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ในหน่วยงานราชการ เป็นส่วนหนึ่งที่จะกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในสายงานของตนเองเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ที่มีอยู่ให้ยิ่งขึ้นกว่าเดิม และสร้างความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ดังนั้น ในวันนี้ เพื่อเป็นการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ให้มีความชัดเจน จึงได้เชิญคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งเป็น คณะกรรมการ ซึ่งได้แก่ ปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการ มาร่วมพิจารณาในการวางแผนและยุทธศาสตร์การพัฒนากันในวันนี้ สำหรับการกำหนดทิศทางการพัฒนา ขอให้แต่ละท่านได้เสนอแนวทางการพัฒนา ครับ

: การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง และมีความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ ผมเห็นควรให้ จัดทำแผนการฝึกอบรมทุกสายงาน ในแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ส่วนงบประมาณ นั้น จะใช้งบประมาณที่แต่ละส่วนราชการที่กำหนดเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

: ในส่วนของสำนักปลัดเทศบาล ร่างแผนแม่บทพัฒนาพนักงานบุคลากรประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดิฉันได้ให้หัวหน้าฝ่ายอำนวยการและ นักทรัพยากรบุคคลตรวจทานในเบื้องต้นเพื่อความครอบคลุมด้วยแล้วค่ะ ส่วนแผนพัฒนาบุคลากรได้แนบมาพร้อมกับวาระแล้ว ให้ทุกท่านพิจารณาพร้อมๆ กัน ตามหัวข้อดังนี้เลยค่ะ

๑. หลักการและเหตุผล

๒. การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๓. หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

๕. การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ทั้งนี้ ฝ่ายเลขาขอให้ที่ประชุมร่วมพิจารณา ตามเอกสารประกอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ที่แนบเสนอให้ที่ประชุมทราบในวันนี้ค่ะ เริ่มด้วย

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล เป็นการระบุหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายแห่งรัฐที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขึ้น

๑.๒ วัตถุประสงค์ เป็นการระบุวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เป็นการระบุขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

/องค์กร....

นางสาวอชิรญาณ์ ดวงกระโทก
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

: องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นเทศบาลตำบลหนองหัวแรต โดยคณะกรรมการการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจะพิจารณาเห็นสมควรให้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ตามเอกสารประกอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร เชิญที่ประชุมพิจารณาค่ะ

ที่ประชุม

- เห็นชอบตามร่างหลักการและเหตุผลที่เสนอ

นางสาวอชิรญาณ์ ดวงกระโทก
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

: ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตาม พระราชบัญญัติเทศบาล พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับร่างหรือแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการนำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๒.๑ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรตแล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร ดำเนินการสำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ควรคำนึงถึงกรอบภารกิจหลักที่กำหนดเป็นสำคัญ เรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการ ซึ่งเทศบาลตำบลหนองหัวแรตได้ดำเนินการสำรวจความต้องการการเข้ารับการฝึกอบรม (Training Need ในแต่ละส่วนราชการเสร็จเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อการพัฒนาอันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต เป็นเทศบาลประเภทสามัญ มีส่วนราชการประกอบด้วย ๑. สำนักปลัดเทศบาล ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕. กองการศึกษา ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

๒.๖ อัตรากำลังขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อัตรากำลังของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต ขอเสนอต่อที่ประชุมตามที่ได้ประชุมการกำหนดกรอบแผนอัตรากำลัง (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) จำนวนทั้งสิ้น ๗๘ อัตรา

นางสาวอชิรญาณ์ ดวงกระโทก
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร ฝ่ายเลขาได้
ดำเนินการ จำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร สายงานของ
พนักงานเทศบาล โครงสร้างอายุพนักงานเทศบาล จำแนกตามประเภท
ตำแหน่ง เรียบร้อยแล้ว

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลหนองหัวแรต มีวิเคราะหการพัฒนา
บุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม ดังนี้

๒.๘.๑ สายงานบริหารท้องถิ่น จำนวน ๒ อัตรา

๒.๘.๒ สายงานประเภทอำนวยการ จำนวน ๑๔ อัตรา

๒.๘.๓ สายงานประเภทวิชาการ จำนวน ๑๗ อัตรา

๒.๘.๔ สายงานประเภททั่วไป จำนวน ๖ อัตรา

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้จำแนกตาม
ประเภทตำแหน่งพนักงานเทศบาล ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะ
เป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม
ผู้สูงวัยในองค์กร และช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในองค์กร โดยผู้ที่ใกล้
เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

ดำเนินการวิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี
ตามเอกสารประกอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร เชิญที่ประชุมพิจารณา

ที่ประชุม

- เห็นชอบตามร่างการวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากรที่เสนอ

นางสาวอชิรญาณ์ ดวงกระโทก
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

: ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา มีการกำหนดเป้าหมายของการพัฒนา
บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและ
เชิงคุณภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
การพัฒนาบุคลากร ควรนำสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมาใช้
ประกอบการในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยดูจากสมรรถนะหลัก
และสมรรถนะประจำสายงานเป็นหลัก และควรมีการควบคุมดูแลการ
จัดส่งบุคลากรให้ได้เข้ารับการฝึกอบรมตาม แผนให้ครอบคลุมได้อย่างน้อย
ร้อยละ ๘๐ ของแผนที่ได้ตั้งไว้ อาทิเช่น

๓.๒.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๓.๒.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๓.๒.๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๓.๒.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร

๓.๒.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

/๓.๓ วิธีการพัฒนา...

นางสาวอชิรญาณ์ ดวงกระโทก
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนด
วิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด เช่น

๓.๓.๑. การปฐมนิเทศ

๓.๒.๒ การฝึกอบรม ได้แก่ การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการ
ฝึกอบรม จัดโดยสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงานราชการ
อื่น ๆ โดยจัดส่งให้พนักงานทุกคนเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
ของแต่ละตำแหน่ง

๓.๓.๓. การศึกษา หรือดูงาน จัดทำโครงการศึกษาดูงาน เพื่อ
ศึกษาดูงานในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ด้านการ
พัฒนา การปฏิบัติงานภายในสำนักงานและในชุมชน เป็นต้น

๓.๓.๔. การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

๓.๓.๕. การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดการ
พัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ดังนี้

๓.๔.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ

๓.๔.๒ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว

๓.๔.๓ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๓.๔.๔ ด้านการบริหาร

๓.๔.๕ ด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
และลูกจ้าง ซึ่งเทศบาลตำบลหนองหัวแรด ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรม
ของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อให้ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่
กฎหมายกำหนด โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม
ดังนี้

๓.๕.๑ การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๓.๕.๒ การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓.๕.๓ การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วน
ตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๓.๕.๔ การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๓.๕.๕ การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย
และไม่เลือกปฏิบัติ

๓.๕.๖ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง
และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๓.๕.๗ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ
โปร่งใส และตรวจสอบได้

๓.๕.๘ การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรง
เป็นประมุข

๓.๕.๙ การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ที่ประชุม

นางสาวอชิรญาณ์ ดวงกระโทก

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน
ดำเนินการวิเคราะห์และสรุปการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามหลักสูตรสาย
งานของเทศบาล โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้พนักงาน
เทศบาลได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริม
เส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งมี
พนักงานเทศบาล จำนวน ทั้งสิ้น ๓๙ อัตรา (ตามเอกสารหมายเลข ๑)
เชิญที่ประชุมพิจารณา

- เห็นชอบตามร่างหลักสูตรพัฒนาบุคลากรที่เสนอ

: ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต ได้กำหนดแผนงาน
และโครงการ ตามยุทธศาสตร์ ๔ ยุทธศาสตร์ โดยมีการกำหนด

วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบล
หนองหัวแรต ดังนี้

“ข้าราชการยุคใหม่ มีวินัย ใฝ่ความรู้คู่คุณธรรม ดำเนินชีวิตแบบพอเพียง
สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ นำพาสู่สังคมดิจิทัล เพื่อ

การพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

โดยมี พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. สร้างระบบการพัฒนากำลังคนการจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน

๒. ดำเนินการและพัฒนากิจกรรมฝึกอบรม โดยการให้ความรู้ความเข้าใจทักษะ
และทัศนคติในกระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นตนเอง
และให้เกิดแก่บุคลากรในสังกัดทุกหน่วยงาน

๓. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่ม
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๔. พัฒนาบุคลากร ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิต
และการทำงาน

๕. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบ
เทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๖. พัฒนาบุคลากรด้านภาวะผู้นำ ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่องค์กร

๗. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้บุคลากร เทศบาลตำบลหนองหัว
แรตทุกส่วนราชการ/หน่วยงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง

ค่านิยม เทศบาลตำบลหนองหัวแรตจัดทำค่านิยมขององค์กร เพื่อให้

พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมของเทศบาลตำบล
หนองหัวแรต ดังนี้

“มีอาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

เป้าประสงค์ โดยเทศบาลตำบลหนองหัวแรตกำหนดเป้าประสงค์ของการ
จัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง
เช่น

/๑) บุคลากร...

นางสาวอชิรญาณ์ ดวงกระโทก
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

(ตามเอกสารหมายเลข ๒) หากมีท่านใดต้องการเพิ่มเติมหรือเสนอแนะความต้องการให้บุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรมในโครงการ หรืออย่างไรสามารถแจ้งในที่ประชุมได้ค่ะ

ทั้งนี้งานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรมในเบื้องต้นแล้วจึงได้นำข้อมูลดังกล่าวมาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในครั้งนี้ โดยแบบสำรวจความต้องการฝึกอบรม ความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ เทศบาลตำบลหนองหัวแรด กำหนดดังนี้

๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน
 ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน
 ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
- สมรรถนะหลัก
 - สมรรถนะประจำสายงาน
 - สมรรถนะประจำผู้บริหาร

และหลักสูตรอื่น ๆ ดังนี้

- การบริหารจัดการ
- คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ
- หนังสือราชการ
- หลักสูตรความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- หลักสูตรการศึกษาดูงานและสัมมนาของ อบท.

เชิญที่ประชุมพิจารณาค่ะ

- เห็นชอบตามร่างยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรที่เสนอ

ที่ประชุม

นางสาวอชิรญาณ์ ดวงกระโทก
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

: ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ในส่วน ความรับผิดชอบ ตามที่ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ตามที่แจ้งให้คณะกรรมการทราบตามคำสั่งเบื้องต้นไปแล้วนั้น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด กำหนดวิธีการติดตามประเมินผลตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรดเพื่อทราบ

ทั้งนี้ การติดตามและประเมินผล จะดำเนินการดังนี้

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนาภายใน ๗ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรด
 ๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑
 ๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานเทศบาลต่อไป
 ๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือนเลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติ
 ๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)
 ๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
 ๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี
 ๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)
- เชิญที่ประชุมพิจารณาค่ะ

- เห็นชอบตามร่างการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรที่เสนอ
: ในส่วนอื่น ๆ มีท่านใดเน้นประเด็นการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรหรือไม่

: ผมว่าเราควรที่จะให้ทุกคนได้เข้ารับการอบรม เพราะในปัจจุบันระเบียบและกฎหมายต่าง ๆ ได้มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงไป ถ้าเป็นไปได้ก็อยากจะให้ทุกคนมีส่วนในการเข้ารับการอบรมทุกท่าน และโดยกองช่างตอบบันทึกสอบถามความต้องการในการฝึกอบรมโดยเสนอทุกสายงานในกองช่างครับ

/จ.ส.อ.อภิชาติ...

ที่ประชุม

จ.ส.อ.อภิชาติ นิลพิมาย

รองปลัดเทศบาล

นายวชิระ ปราณีตพลกรัง

ผู้อำนวยการกองช่าง

จ.ส.อ.อภิชาติ นิลพิมาย
รองปลัดเทศบาล

: มีท่านใดเสนอความเห็น สามารถเสนอต่อที่ประชุมได้จะครับ หากไม่มีเพิ่มเติมให้ฝ่ายเลขาฯ จัดทำแผนการฝึกอบรมโดยให้มีแผนรองรับการเข้ารับการอบรมในทุกตำแหน่งไว้ ส่วนการอบรมตามโครงการพัฒนาศักยภาพพนักงานและสมาชิก ฯ ที่บรรจุไว้ในแผนพัฒนาท้องถิ่นนั้น ให้กำหนดเป็นช่วงไตรมาสที่ ๒

นางสาวอชิรญาณ์ ดวงกระโทก
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

: รับทราบค่ะ

จ.ส.อ.อภิชาติ นิลพิมาย
รองปลัดเทศบาล

: หลักสูตรที่จะส่งบุคลากรในสังกัดไปเข้ารับการฝึกอบรมมีอะไรบ้าง

นางปาณิสรา โพธิ์เงิน
นักทรัพยากรบุคคล

: ขออนุญาตแจ้งให้ที่ประชุมทราบค่ะ สามารถดูได้จากแผนการอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากร รวมถึงการที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้จัดโครงการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ดูได้จากเว็บไซต์ www.lpdi.go.th และจากที่ส่วนราชการอื่น ๆ ได้ส่งหนังสือเชิญเพื่อให้เข้ารับการอบรมค่ะ

นายวัฒนกร ฝอดสูงเนิน
นายกเทศมนตรี

: การประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี เราจะดำเนินการอย่างไร

นางปาณิสรา โพธิ์เงิน
นักทรัพยากรบุคคล

: หลังเสร็จสิ้นการประชุมเพื่อพิจารณาแผนในวันนี้แล้ว ในส่วนของงานการเจ้าหน้าที่ก็จะได้จัดเตรียมเอกสารเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา (ก.ท.จ.นม.) พร้อมกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ค่ะ เพื่อให้ทันต่อการส่งเอกสารภายในวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ และประกาศใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ค่ะ

นายวัฒนกร ฝอดสูงเนิน
นายกเทศมนตรี

: ผากนักทรัพยากรบุคคล และผู้อำนวยการกองต่าง ๆ ในการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมให้ได้ตามแผนที่ตั้งไว้ด้วย ท่านใดมีอะไรเพิ่มเติมในตัวแผนพัฒนาบุคลากรอีกหรือไม่ครับ

ที่ประชุม

- ไม่มี

นายวัฒนกร ฝอดสูงเนิน
นายกเทศมนตรี

: ผมขอมติที่ประชุมด้วยครับ

ที่ประชุม

- มีมติเห็นชอบแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นเอกฉันท์

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ

ปิดประชุมเวลา

- ไม่มี

๑๔.๓๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางสาวอชิรญาณ์ ดวงกระโทก)

เลขานุการ/คณะกรรมการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายวัฒนกร ฝอดสูงเนิน)

ประธานกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลหนองหัวแรต

ที่ -

วันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง สำนวความต้องการฝึกอบรมเพื่อใช้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘

เรียน ปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล และผู้อำนวยการกอง ทุกกอง

ด้วยแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลหนองหัวแรต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ จะสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และเทศบาลตำบลหนองหัวแรตจะต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ ประกอบกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มีความจำเป็นต้องสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมจากพนักงานแต่ละประเภท แต่ละตำแหน่ง เพื่อประกอบในการประชุมพิจารณากำหนดงบประมาณและแนวทางในการฝึกอบรมตลอดระยะเวลา ๓ ปี

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลหนองหัวแรต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย การกำหนดวิธีการและหลักสูตรในการขอเข้ารับการอบรมเป็นไปตามความต้องการของบุคลากรเป็นหลัก จึงขอให้หัวหน้าส่วนราชการ สำนวความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรรายบุคคลในส่วนราชการของท่าน เพื่อประกอบในการประชุมพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลหนองหัวแรต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ ดังรายละเอียดตามแบบฟอร์มที่แนบ

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการ

(นายวัฒนกร ฝอดสูงเนิน)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรต

ทราบ

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล.....

ผอ.กองคลัง.....

ผอ.กองช่าง.....

ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม.....

ผอ.กองการศึกษา.....



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลหนองหัวแรต

ที่ -

วันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง สำรองความต้องการฝึกอบรมเพื่อใช้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘

เรียน ปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล และผู้อำนวยการกอง ทุกกอง

ด้วยแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลหนองหัวแรต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ จะสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และเทศบาลตำบลหนองหัวแรตจะต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ ประกอบกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มีความจำเป็นต้องสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมจากพนักงานแต่ละประเภท แต่ละตำแหน่ง เพื่อประกอบในการประชุมพิจารณากำหนดงบประมาณและแนวทางในการฝึกอบรมตลอดระยะเวลา ๓ ปี

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลหนองหัวแรต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย การกำหนดวิธีการและหลักสูตรในการขอเข้ารับการอบรมเป็นไปตามความต้องการของบุคลากรเป็นหลัก จึงขอให้หัวหน้าส่วนราชการ สำรองความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรรายบุคคลในส่วนราชการของท่าน เพื่อประกอบในการประชุมพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลหนองหัวแรต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ ดังรายละเอียดตามแบบฟอร์มที่แนบ

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการ

(นายวัฒนกร ฝอดสูงเนิน)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรต

แบบสำรวจความต้องการฝึกอบรม
เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด
สำนัก/กอง.....

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่ ทต.หนองหัวแรด กำหนด	ความต้องการรายบุคคล ให้ ☒ ที่แต่ละคนต้องการ
			๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็น ในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน - สมรรถนะประจำผู้บริหาร	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☐ อื่นๆ.....
			๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็น ในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน - สมรรถนะประจำผู้บริหาร	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☐ อื่นๆ.....
			๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็น ในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน - สมรรถนะประจำผู้บริหาร	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☐ อื่นๆ.....
			๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็น ในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน - สมรรถนะประจำผู้บริหาร	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☐ อื่นๆ.....
			๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็น ในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน - สมรรถนะประจำผู้บริหาร	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☐ อื่นๆ.....

(ลงชื่อ).....ผู้รายงาน
 (.....)
 ตำแหน่ง.....



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ เทศบาลตำบลหนองหัวแรต โทร. ๐ ๔๔๓๐ ๐๗๓๙

ที่ นม ๕๘๓๐๑/๕๙๐

วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ส่งแบบสำรวจความต้องการฝึกอบรม เพื่อใช้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลหนองหัวแรต

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

เรียน ประธานกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลหนองหัวแรต

ตามบันทึกข้อความคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลหนองหัวแรต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง สำรวจความต้องการฝึกอบรม เพื่อใช้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลหนองหัวแรต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้ส่วนราชการในสังกัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรต สำรวจความต้องการฝึกอบรมรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ นั้น

เทศบาลตำบลหนองหัวแรต ได้สำรวจความต้องการฝึกอบรมรายบุคคลเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งแบบสำรวจความต้องการฝึกอบรม เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลหนองหัวแรต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังรายละเอียดที่แนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

จำสืบทาย

(อภิชาติ นิลพิมาย)

รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรต

ความเห็นของประธานกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ

(นายพัฒนกร ฝอดสูงเนิน)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรต

แบบสำรวจความต้องการฝึกอบรม
เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต
นักบริหารงานท้องถิ่น

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล/ ตำแหน่ง	ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่ ทต.หนองหัวแรต กำหนด	ความต้องการรายบุคคล ให้ ☒ ที่แต่ละคนต้องการ
๑	จ.ส.อ.อภิชาติ นิลพิมาย รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน - สมรรถนะประจำผู้บริหาร	☒ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☒ หนังสือราชการ ☒ หลักสูตรความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง ☐ หลักสูตรการศึกษาดูงานและสัมมนาของ อปท. ☐ อื่นๆ.....

จำสืบเอก


 (อภิชาติ นิลพิมาย)

รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน
 ปลัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรต



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลหนองหัวแรต โทร. ๐ ๔๔๓๐ ๐๗๓๙

ที่ นม ๕๘๓๐๑/๕๙๑

วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ส่งความต้องการฝึกอบรม เพื่อใช้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลหนองหัวแรต

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

เรียน ประธานกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลหนองหัวแรต

ตามบันทึกข้อความคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลหนองหัวแรต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง สำนักรวบรวมความต้องการฝึกอบรม เพื่อใช้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลหนองหัวแรต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้ส่วนราชการในสังกัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรต สำนักรวบรวมความต้องการฝึกอบรมรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ นั้น

สำนักปลัดเทศบาล ได้สำนักรวบรวมความต้องการฝึกอบรมรายบุคคลเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งแบบสำนักรวบรวมความต้องการฝึกอบรม เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลหนองหัวแรต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังรายละเอียดที่แนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา


(นางสาวชิรญาณม์ ดวงกระโทก)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นของประธานกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ


(นายวัฒนกร ฝอดสูงเนิน)
นายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรต

แบบสำรวจความต้องการฝึกอบรม
เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด
สำนักปลัดเทศบาล

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล/ ตำแหน่ง	ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่ ทต.หนองหัวแรด กำหนด	ความต้องการรายบุคคล ให้ ☒ ที่แต่ละคนต้องการ
๑	น.ส.อชิรญาณ์ ดวงกระโทก หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน - สมรรถนะประจำผู้บริหาร	☒ การบริหารจัดการ ☒ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☒ หนังสือราชการ ☒ หลักสูตรความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง ☒ หลักสูตรการศึกษาดูงานและสัมมนาของ อบท. ☐ อื่นๆ.....
๒	นางจิราภรณ์ คารมปราชญ์ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน - สมรรถนะประจำผู้บริหาร	☒ การบริหารจัดการ ☒ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☒ หนังสือราชการ ☒ หลักสูตรความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง ☒ หลักสูตรการศึกษาดูงานและสัมมนาของ อบท. ☐ อื่นๆ.....
๓	น.ส.ทัศนีย์ บำรุงปราชญ์ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน - สมรรถนะประจำผู้บริหาร	☒ การบริหารจัดการ ☒ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☒ หนังสือราชการ ☐ หลักสูตรความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง ☐ หลักสูตรการศึกษาดูงานและสัมมนาของ อบท. ☐ อื่นๆ.....
๔	น.ส.กิริติกา มาประจวบ นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☒ การบริหารจัดการ ☒ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☒ หนังสือราชการ ☒ หลักสูตรความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง ☒ หลักสูตรการศึกษาดูงานและสัมมนาของ อบท. ☐ อื่นๆ.....
๕	นางปณิสรา โพธิ์เงิน นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☒ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☒ หนังสือราชการ ☐ หลักสูตรความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง ☐ หลักสูตรการศึกษาดูงานและสัมมนาของ อบท. ☒ อื่นๆ..... <i>คุณธรรมจริยธรรม</i>

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล/ ตำแหน่ง	ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่ ทต.หนองหัวแรด กำหนด	ความต้องการรายบุคคล ให้ ☒ ที่แต่ละคนต้องการ
๖	พ.อ.คณิง แพบูล นิติกรปฏิบัติการ	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☐ การบริหารจัดการ ☒ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☒ หลักสูตรความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง ☒ หลักสูตรการศึกษาดูงานและสัมมนาของ อปท. ☒ อื่นๆ... <u>อำนวยการ สืบสวน สอบสวน</u> <u>จังหวัด</u>
๗	น.ส.อุทัยลักษณ์ แสนตลาด นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☒ การบริหารจัดการ ☒ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☒ หนังสือราชการ ☒ หลักสูตรความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง ☒ หลักสูตรการศึกษาดูงานและสัมมนาของ อปท. ☐ อื่นๆ.....
๘	น.ส.อุดมลักษณ์ สุระชาติ นักวิเคราะห์นโยบายและ แผนปฏิบัติการ	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☒ การบริหารจัดการ ☒ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☒ หลักสูตรความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง ☒ หลักสูตรการศึกษาดูงานและสัมมนาของ อปท. ☐ อื่นๆ.....
๙	นายพิเชษฐ์ พริ้งกระโทก เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงาน	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☒ การบริหารจัดการ ☒ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☒ หนังสือราชการ ☒ หลักสูตรความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง ☒ หลักสูตรการศึกษาดูงานและสัมมนาของ อปท. ☐ อื่นๆ.....

Wishu

(นางสาวอชิรญาณ์ ดวงกระโทก)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองคลัง เทศบาลตำบลหนองหัวแรต โทร. ๐ ๔๔๓๐ ๐๗๓๙

ที่ นม ๕๘๓๐๒/๕๒๘

วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ส่งความต้องการฝึกอบรม เพื่อใช้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลหนองหัวแรต
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

เรียน ประธานกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลหนองหัวแรต

ตามบันทึกข้อความคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลหนองหัวแรต
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง สำนักรวความต้องการฝึกอบรม
เพื่อใช้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลหนองหัวแรต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
โดยให้ส่วนราชการในสังกัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรต สำนักรวความต้องการฝึกอบรมรายบุคคล ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ นั้น

กองคลัง ได้สำนักรวความต้องการฝึกอบรมรายบุคคลเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งแบบสำนักรว
ความต้องการฝึกอบรม เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลหนองหัวแรต ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังรายละเอียดที่แนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางประกอบ พิงกระกระโทก)

ผู้อำนวยการกองคลัง

จำลองเอก

(อภิชาติ นิลพิมาย)

รองปลัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรต

ความเห็นของประธานกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ

(นายวัฒนกร ฝอดสูงเนิน)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรต

แบบสำรวจความต้องการฝึกอบรม
เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต
กองคลัง

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล/ ตำแหน่ง	ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่ ทต.หนองหัวแรต กำหนด	ความต้องการรายบุคคล ให้ ☒ ที่แต่ละคนต้องการ
๑	นางประกอบ พิงกระโทก ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน - สมรรถนะประจำผู้บริหาร	☒ การบริหารจัดการ ☒ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☒ หนังสือราชการ ☒ หลักสูตรความรู้และทักษะของงานในแต่ละ ตำแหน่ง ☒ หลักสูตรการศึกษาดูงานและสัมมนาของ อปท. ☐ อื่นๆ
๒	นางแสงจันทร์ เพ็ญมาก หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน - สมรรถนะประจำผู้บริหาร	☒ การบริหารจัดการ ☒ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☒ หนังสือราชการ ☒ หลักสูตรความรู้และทักษะของงานในแต่ละ ตำแหน่ง ☒ หลักสูตรการศึกษาดูงานและสัมมนาของ อปท. ☐ อื่นๆ
๓	นายสุริยวงศ์ พรหมประดิษฐ์ นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน - สมรรถนะประจำผู้บริหาร	☒ การบริหารจัดการ ☒ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☒ หนังสือราชการ ☒ หลักสูตรความรู้และทักษะของงานในแต่ละ ตำแหน่ง ☒ หลักสูตรการศึกษาดูงานและสัมมนาของ อปท. ☐ อื่นๆ
๔	นายณัฏฐากร ชูดวงพรหม นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน - สมรรถนะประจำผู้บริหาร	☒ การบริหารจัดการ ☒ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☒ หนังสือราชการ ☒ หลักสูตรความรู้และทักษะของงานในแต่ละ ตำแหน่ง ☒ หลักสูตรการศึกษาดูงานและสัมมนาของ อปท. ☐ อื่นๆ

(นางประกอบ พิงกระโทก)
ผู้อำนวยการกองคลัง

แบบสำรวจความต้องการฝึกอบรม
เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต
กองคลัง

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล/ ตำแหน่ง	ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่ ทต.หนองหัวแรต กำหนด	ความต้องการรายบุคคล ให้ ☒ ที่แต่ละคนต้องการ
๕	นางสาวดวงพร เจริญเผ่า นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน - สมรรถนะประจำผู้บริหาร	☒ การบริหารจัดการ ☒ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☒ หนังสือราชการ ☒ หลักสูตรความรู้และทักษะของงานในแต่ละ ตำแหน่ง ☒ หลักสูตรการศึกษาดูงานและสัมมนาของ อปท. ☐ อื่นๆ
๖	น.ส.จรีพร สง่าในเมือง เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน - สมรรถนะประจำผู้บริหาร	☒ การบริหารจัดการ ☒ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☒ หนังสือราชการ ☒ หลักสูตรความรู้และทักษะของงานในแต่ละ ตำแหน่ง ☒ หลักสูตรการศึกษาดูงานและสัมมนาของ อปท. ☐ อื่นๆ



(นางประกอบ พิงกระโทก)
 ผู้อำนวยการกองคลัง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองช่าง เทศบาลตำบลหนองหัวแรต โทร. ๐ ๔๔๓๐ ๐๗๓๙

ที่ นม ๕๘๓๐๓/

วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ส่งแบบสำรวจความต้องการฝึกอบรม เพื่อใช้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลหนองหัวแรต
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘

เรียน ประธานกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลหนองหัวแรต

ตามบันทึกข้อความคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลหนองหัวแรต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง สำรวจความต้องการฝึกอบรม เพื่อใช้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลหนองหัวแรต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ โดยให้ส่วนราชการในสังกัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรต สำรวจความต้องการฝึกอบรมรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ นั้น

กองช่าง ได้สำรวจความต้องการฝึกอบรมรายบุคคลเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งแบบสำรวจความต้องการฝึกอบรม เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลหนองหัวแรต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ ดังรายละเอียดที่แนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายวรรณลก บุญหลาย)

หัวหน้าฝ่ายการโยธา รักษาการแทน

ผู้อำนวยการกองช่าง

ความเห็นของประธานกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ

(นายพัฒนกร ผ่องสูงเนิน)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรต

แบบสำรวจความต้องการฝึกอบรม
เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด
กองช่าง

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล/ ตำแหน่ง	ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่ ทต.หนองหัวแรด กำหนด	ความต้องการรายบุคคล ให้ ☒ ที่แต่ละคนต้องการ
๑	นายวิชระ ปรานิตพลกรัง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน - สมรรถนะประจำผู้บริหาร	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☒ หลักสูตรความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง ☐ หลักสูตรการศึกษาดูงานและสัมมนาของ อบท. ☐ อื่นๆ.....
๒	นายวรรณลก บุญหลาย หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน - สมรรถนะประจำผู้บริหาร	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☒ หลักสูตรความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง ☐ หลักสูตรการศึกษาดูงานและสัมมนาของ อบท. ☐ อื่นๆ.....
๓	นายกิตติ พลแหลม วิศวกรโยธาปฏิบัติการ	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☒ หลักสูตรความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง ☐ หลักสูตรการศึกษาดูงานและสัมมนาของ อบท. ☐ อื่นๆ.....
๔	น.ส.ธันยนันท์ เงินประโคน เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☒ หลักสูตรความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง ☐ หลักสูตรการศึกษาดูงานและสัมมนาของ อบท. ☐ อื่นๆ.....
๕	จำเริญวิชัย จิตรคง นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☒ หลักสูตรความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง ☐ หลักสูตรการศึกษาดูงานและสัมมนาของ อบท. ☐ อื่นๆ.....

(นายวรรณลก บุญหลาย)

หัวหน้าฝ่ายการโยธา รักษาการฯ แทน

ผู้อำนวยการกองช่าง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลหนองหัวแรต โทร. ๐ ๔๔๓๐ ๐๗๓๔

ที่ นม ๕๘๓๐๖/

วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ส่งแบบสำรวจความต้องการฝึกอบรม เพื่อใช้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลหนองหัวแรต
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘

เรียน ประธานกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลหนองหัวแรต

ตามบันทึกข้อความคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลหนองหัวแรต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง สำรวจความต้องการฝึกอบรม เพื่อใช้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลหนองหัวแรต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ โดยให้ส่วนราชการในสังกัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรต สำรวจความต้องการฝึกอบรมรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ นั้น

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ได้สำรวจความต้องการฝึกอบรมรายบุคคลเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งแบบสำรวจความต้องการฝึกอบรม เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลหนองหัวแรต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ ดังรายละเอียดที่แนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

จำสืบบอก

(อภิชาติ นิลพิมาย)

รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ความเห็นของประธานกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ

hu

(นายวัฒนากร ฝอดสูงเนิน)
นายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรต

hu

แบบสำรวจความต้องการฝึกอบรม
เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล/ ตำแหน่ง	ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่ ทต.หนองหัวแรด กำหนด	ความต้องการรายบุคคล ให้ ☒ ที่แต่ละคนต้องการ
๑	น.ส.มัลลิกา สายสมบูรณ์ นักวิชาการสุขาภิบาล ปฏิบัติการ	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☐ การบริหารจัดการ ☒ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☒ หนังสือราชการ ☒ หลักสูตรความรู้และทักษะของงานในแต่ละ ตำแหน่ง ☐ หลักสูตรการศึกษาดูงานและสัมมนาของ อบท. ☐ อื่นๆ
๒	น.ส.ปัทสนา ตีกระโทก เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน	๑. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน ๒. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน ๓. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☐ การบริหารจัดการ ☒ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☒ หนังสือราชการ ☒ หลักสูตรความรู้และทักษะของงานในแต่ละ ตำแหน่ง ☒ หลักสูตรการศึกษาดูงานและสัมมนาของ อบท. ☐ อื่นๆ

จำสืบเอก

(อภิชาติ นิลพิมาย)

รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน
 ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ..... กองการศึกษา เทศบาลตำบลหนองหัวแรต โทร. ๐ 4430 0739

ที่ นม 58304/..... วันที่ 10 กรกฎาคม 2566

เรื่อง ส่งแบบสำรวจความต้องการฝึกอบรม เพื่อใช้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลหนองหัวแรต
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569

เรียน ประธานกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลหนองหัวแรต

ตามบันทึกข้อความคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลหนองหัวแรต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569 ลงวันที่ 10 กรกฎาคม 2566 เรื่อง สำรวจความต้องการฝึกอบรม เพื่อใช้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลหนองหัวแรต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569 โดยให้ส่วนราชการในสังกัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรต สำรวจความต้องการฝึกอบรมรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569 นั้น

กองการศึกษา ได้สำรวจความต้องการฝึกอบรมรายบุคคลเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งแบบสำรวจความต้องการฝึกอบรม เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลหนองหัวแรต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569 ดังรายละเอียดที่แนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางเบญจมาภรณ์ ยุติธรรม)
ผู้อำนวยการกองการศึกษา

ความเห็นของประธานกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ

(นายวัฒนกร ฝอดสูงเนิน)
นายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรต

แบบสำรวจความต้องการฝึกอบรม
เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด
กองการศึกษา

ลำดับ ที่	ชื่อ – สกุล/ ตำแหน่ง	ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่ ทต.หนองหัวแรด กำหนด	ความต้องการรายบุคคล ให้ ☒ ที่แต่ละคนต้องการ
1	นางเบญจมาภรณ์ ยุติธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	1. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน 2. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน 3. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน - สมรรถนะประจำผู้บริหาร	☒ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☒ หลักสูตรความรู้และทักษะของงานในแต่ละ ตำแหน่ง ☒ หลักสูตรการศึกษาดูงานและสัมมนาของ อปท. ☐ อื่นๆ.....
2	นางกชพร กรณ์งูเหลือม นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	1. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน 2. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน 3. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☐ การบริหารจัดการ ☐ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☐ หนังสือราชการ ☒ หลักสูตรความรู้และทักษะของงานในแต่ละ ตำแหน่ง ☒ หลักสูตรการศึกษาดูงานและสัมมนาของ อปท. ☐ อื่นๆ.....
3	น.ส.เก๋ นิตยเมืองปัก ครู	1. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน 2. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน 3. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☐ การบริหารจัดการ ☒ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☒ หนังสือราชการ ☒ หลักสูตรความรู้และทักษะของงานในแต่ละ ตำแหน่ง ☒ หลักสูตรการศึกษาดูงานและสัมมนาของ อปท. ☐ อื่นๆ.....
4	น.ส.ชุตติกาญจน์ โตดกระโทก ครู	1. ความรู้ที่จำเป็นในสายงาน 2. ทักษะที่จำเป็นในสายงาน 3. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - สมรรถนะหลัก - สมรรถนะประจำสายงาน	☐ การบริหารจัดการ ☒ คอมพิวเตอร์ สารสนเทศ ☒ หนังสือราชการ ☒ หลักสูตรความรู้และทักษะของงานในแต่ละ ตำแหน่ง ☒ หลักสูตรการศึกษาดูงานและสัมมนาของ อปท. ☒ อื่นๆ.....

(นางเบญจมาภรณ์ ยุติธรรม)
 ผู้อำนวยการกองการศึกษา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลหนองหัวแรด
ที่ นม.๕๔๓๐๑/ ๘๓๓๓ วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรด

เรื่องเดิม

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และเทศบาลตำบลหนองหัวแรดได้เสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา (ก.ท.จ.นม.) พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด

ข้อเท็จจริง

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา (ก.ท.จ.นม.) มีมติในที่ประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด เรียบร้อยแล้ว และให้เทศบาลดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารที่เกี่ยวข้องให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เพื่อทราบภายใน ๕ วันทำการ นับตั้งแต่วันออกคำสั่ง

ข้อระเบียบ

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน
๓. มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เทศบาลตำบลหนองหัวแรด มีแผนอัตรากำลังและทิศทางการพัฒนาคนเป็นไปด้วยความต่อเนื่อง งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ พร้อมหนังสือส่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควร กรุณาลงนามในหนังสือที่แนบ

(นางปานิสร โพธิ์เงิน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าฝ่าย

.....

(นางจิราภรณ์ คารมปราชญ์)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็นของปลัดเทศบาล

.....
จำสืบเอก


(อภิชาติ นิลพิมาย)
รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลหนองหัวแรต

ความเห็นของสำนักปลัดเทศบาล

.....

(นางสาวอชิรญาณ ดวงกระโทก)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นของนายกเทศมนตรี

.....

(นายวัฒนกร ฝอดสูงเนิน)
นายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรต



สำเนาฉบับ



ประกาศเทศบาลตำบลหนองหัวแรต

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

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ส่วนที่ ๓ ข้อ การพัฒนาพนักงานเทศบาล กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติ หน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนา พนักงานเทศบาลที่ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงาน เทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเทศบาลตำบล หนองหัวแรต มีแผนพัฒนาบุคลากรใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลหนองหัวแรต เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวัฒนกร ฝอดสูงเนิน)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรต

..... ปลัดเทศบาล
..... รองปลัดเทศบาล
..... หัวหน้าสำนักปลัด
..... หัวหน้าฝ่ายฯ
..... พิมพ์/ทาน

ที่ นม ๕๘๓๐๑/ ๑๑๕๕



สำนักงานเทศบาลตำบลหนองหัวแรต
อำเภอหนองบุญมาก นม ๓๐๔๑๐

๒ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต

เรียน นายอำเภอหนองบุญมาก

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ จำนวน ๑ เล่ม
๒. แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ จำนวน ๑ เล่ม

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา (ก.ท.จ.นม.) ในคราวประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต นั้น

บัดนี้ เทศบาลตำบลหนองหัวแรต ได้ดำเนินการตามมติดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่ง
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ทั้งนี้ เทศบาลตำบล
หนองหัวแรตได้จัดส่งเอกสารให้จังหวัดนครราชสีมาอีกทางหนึ่ง รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

๒

(นายวัฒนกร ฝอดสูงเนิน)
นายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรต

สำนักปลัดเทศบาล
ฝ่ายอำนวยการ
งานการเจ้าหน้าที่
โทร./โทรสาร ๐ ๔๔๓๐ ๐๗๓๙

ที่ นม ๕๘๓๐๑/๑๑๕๕



สำนักงานเทศบาลตำบลหนองหัวแรต
อำเภอหนองบุญมาก นม ๓๐๔๑๐

๒ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต

เรียน ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ จำนวน ๑ เล่ม
๒. แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ จำนวน ๑ เล่ม

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา (ก.ท.จ.นม.) ในคราวประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรต นั้น

บัดนี้ เทศบาลตำบลหนองหัวแรต ได้ดำเนินการตามมติดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่ง
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ทั้งนี้ เทศบาลตำบล
หนองหัวแรตได้จัดส่งเอกสารให้อำเภอหนองบุญมากอีกทางหนึ่ง รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

๒

(นายวัฒนากร ฝอดสูงเนิน)
นายกเทศมนตรีตำบลหนองหัวแรต

สำนักปลัดเทศบาล
ฝ่ายอำนวยการ
งานการเจ้าหน้าที่
โทร./โทรสาร ๐ ๔๔๓๐ ๐๗๓๔

๕๕๕ ปี เมืองนครราชสีมา
555th Anniversary of Nakhon Ratchasima
๑๔ มีนาคม ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลหนองหัวแรต อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา

๑๐๐ หมู่ ๑๓ ตำบลหนองหัวแรต อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา ๓๐๔๑๐

โทร./โทรสาร ๐ ๔๔๓๐ ๐๓/๓๙ www.nonghuaratcity.go.th

