



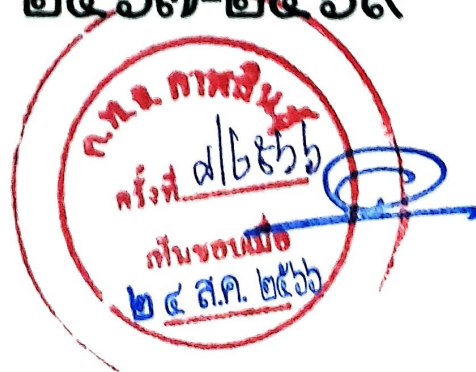
แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

เทศบาลตำบลยางตลาด

อำเภอยางตลาด อำเภอยางตลาด

จังหวัดกาฬสินธุ์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙



สารบัญ

เรื่อง

หน้า

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

- ๑.๑ หลักการและเหตุผล ๑
- ๑.๒ วัตถุประสงค์ ๒
- ๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์ ๒

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาศูนย์

- ๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๕
- ๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ ๖
- ๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของศูนย์ ๖
- ๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ๗
- ๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๙
- ๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๑๐
- ๒.๗ การจำแนกระดับคุณภาพทางการศึกษาของศูนย์ ๑๓
- ๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๑๔
- ๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑๔

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาศูนย์

- ๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา ๑๕
- ๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑๕
- ๓.๓ วิธีการพัฒนาศูนย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๑๖
- ๓.๔ การพัฒนาศูนย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๑๘
- ๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ๑๙
- ๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน ๒๐

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

- ๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision) ๒๕
- ๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) ๒๕
- ๔.๓ เป้าประสงค์ ๒๕
- ๔.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ ๒๖

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาศูนย์

- ๕.๑ ความรับผิดชอบ ๓๒
- ๕.๒ การติดตามและประเมินผล ๓๒
- ๕.๓ บทสรุป ๓๓

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ เพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยเทศบาลตำบลยางตลาดต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลกำหนด และกำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กรซึ่งนำไปสู่แนวคิด การพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้เทศบาลเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.ท.จ. หรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่

๑) การปฐมนิเทศ

๒) การฝึกอบรม

๓) การศึกษาหรือดูงาน

๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ

๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และ เมืองพัทยา) ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้เทศบาลตำบลยางตลาดกำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์

ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีถัดไป

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกึ่ง อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลยางตลาด ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (และแก้ไขเพิ่มเติม) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (และที่แก้ไขเพิ่มเติม) และรวมกฎหมายอื่นของเทศบาล ใช้เทคนิค SWOT (Strengths (จุดแข็ง), Weaknesses (จุดอ่อน), Opportunities (โอกาส), Threats (อุปสรรค) เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า เทศบาลตำบลยางตลาด มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจหลัก SWOT ได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายรัฐบาล รวมถึงนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนด ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๐ (๒))
- (๒) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๑ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๑ (๗))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๑ (๘))
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา ๑๖ (๔))
- (๗) การสาธารณสุขการ (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา ๑๖ (๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๐ (๔))
- (๒) จัดการ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา และการฝึกอบรม ให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็ก (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๐ (๖))
- (๓) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๐ (๗))
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๑ (๖))
- (๕) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (พรบ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๖) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (พรบ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๑๒))
- (๗) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (พรบ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๘) ส่งเสริมกีฬา (พรบ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๙) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (พรบ.กำหนด แผนฯ มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๑๐) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (พรบ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๑๔))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๐ (๑))
- (๒) การรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริม สนับสนุน หน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๐ (๒/๑))
- (๓) การรักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๐ (๓))
- (๔) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๐ (๕))
- (๕) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๑ (๔))
- (๖) จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (พรบ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๑๒))
- (๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (พรบ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๘) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (พรบ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๒๐))
- (๙) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (พรบ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๑๐) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (พรบ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๒๒))
- (๑๑) การควบคุมอาคาร (พรบ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๑๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พรบ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๒๙))
- (๑๓) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (พรบ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๓๐))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีโรงฆ่าสัตว์ (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๑ (๒))
- (๒) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๑ (๓))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๑ (๕))
- (๔) เทศพาณิชย์ (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๑ (๙))
- (๕) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (พรบ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๓))
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (พรบ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๖))
- (๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (พรบ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๗))
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (พรบ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๘))
- (๙) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (พรบ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๒๖))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (พรบ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๑๘))
- (๒) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (พรบ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๒๐))
- (๓) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (พรบ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๒๔))
- (๔) การผังเมือง (พรบ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๒๕))
- (๕) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (พรบ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๒๗))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๐ (๘))
- (๒) การจัดการศึกษา (พรบ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๙))
- (๓) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (พรบ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๑๑))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจเกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (พรบ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๑))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น (พรบ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ (พรบ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๒๓))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ให้สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลยางตลาดได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการของเทศบาลต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายรัฐบาล รวมถึงนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลตำบลยางตลาดเป็นสำคัญ

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลยางตลาดดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. ส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๔. ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
๕. การพัฒนาเมืองและการบริหาร
๖. การส่งเสริมกีฬา

ภารกิจรอง

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๓. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๔. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

เทศบาลตำบลยางตลาด สำนักรวบรวมความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรของเทศบาลตำบลยางตลาด ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากรควรคำนึงถึงกรอบภารกิจหลักที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเป็นสำคัญ 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) งานสาธารณสุขการเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- ๒) งานจัดทำงบประมาณ
- ๓) งานช่าง
- ๔) งานธุรการ งานสารบรรณ

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

เทศบาลตำบลยางตลาด วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรซึ่งจะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อเทศบาลอันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร เรียงลำดับความสำคัญ อย่างน้อยประเด็นละ ๕ ข้อ เช่น

(๑) **จุดแข็ง (Strengths)** เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในของเทศบาลตำบลยางตลาด ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเทศบาลตำบลยางตลาด เช่น

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

(๒) **จุดอ่อน (Weaknesses)** เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในเทศบาลตำบลยางตลาด ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลยางตลาด

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

(๓) โอกาส (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกของเทศบาลตำบลยางตลาด ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้และและเทศบาลตำบลโนนสูง สามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง

- ๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่างๆ อย่างต่อเนื่อง
- ๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่จำเป็นต่อ

การปฏิบัติงานอยู่เสมอ

- ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

(๔) อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกของเทศบาลตำบลยางตลาด ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามของเทศบาลตำบลยางตลาด เช่น

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

ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑				
รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๒	๒	๒	๒				
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทา(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑				
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานทะเบียนชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานทะเบียน ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานเทคนิคชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒				
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑				
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยนิติกร	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒	๒	๒	๒				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	๑	๑	๑	๑				
พนักงานขับรถยนต์(ดับเพลิง)	๒	๒	๒	๒				
กองคลัง(๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑				
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑				
กองช่าง(๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
หัวหน้าฝ่ายการโยธา(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
วิศวกรโยธาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑				
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑				

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑				
พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓				
คนสวน	๑	๑	๑	๑				
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)								
ผอ.กองสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑				
หน.ฝ่ายบริการสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสัตวบาล	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑				
พนักงานขับรถยนต์(ขยะ)	๓	๓	๓	๓				
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ(๐๗)								
ผอ.กองยุทธศาสตร์(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
หน.ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
หน.ฝ่ายบริการและเผยแพร่(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑			
เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑				
กองการศึกษา(๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑				
หน.ฝ่ายบริหารงานการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒				
กองการศึกษา(๐๘)ต่อ								
พนักงานครูเทศบาล(ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดกลางโคกค้อ)								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑			
ครู ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑				
ครู ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒				
ครู	๑	๑	๑	๑				
ครูผู้ช่วย	๔	๔	๔	๔				
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดกลางโคกค้อ)								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑				
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๓	๓	๓	๓				

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองสวัสดิการสังคม(๑๑)								
ผอ.กองสวัสดิการ(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
หน.ฝ่ายพัฒนาชุมชน(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๒	๒	๒	๒				
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑				
หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑				
รวม	๙๑	๙๓	๙๓	๙๓	+๒			

๒.๗ การจำแนกระดับคุณภาพทางการศึกษาของบุคลากร

เทศบาลตำบลยางตลาด วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณภาพทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์คุณภาพทางการศึกษาของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
พนักงานเทศบาล	-	๒	๗	๑๘	๑๓	-	๔๐
ข้าราชการหรือ พนักงานครู และ บุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	๑	๒	-	๓
ลูกจ้างประจำ	-	๑	-	-	-	-	๑
พนักงานจ้าง	๔	๕	๘	๑๖	-	-	๓๓
รวม	๔	๘	๑๕	๓๕	๑๕	-	๗๗
คิดเป็นร้อยละ	๕.๑๙	๑๐.๓๘	๑๙.๔๘	๔๕.๔๕	๑๙.๔๘	-	๑๐๐

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลยางตลาด วิเคราะห์สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย ดังนี้

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานสาธารณสุข ๕) นักบริหารงานการศึกษา ๖) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	๑) นักจัดการงานทั่วไป ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔) นิติกร ๕) นักวิชาการพัสดุ ๖) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๗) วิศวกรโยธา ๘) นักพัฒนาชุมชน ๙) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓) เจ้าพนักงานเทคนิค ๔) เจ้าพนักงานทะเบียน ๕) เจ้าพนักงานการเกษตร ๖) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๗) นายช่างโยธา ๘) เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

เทศบาลตำบลยางตลาดวิเคราะห์โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่งของเทศบาลที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยในองค์กร และช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในองค์กรโดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในองค์กรเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนี้

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	๑	๑	-	๑	๓	๔๙.๐๐
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	๓	๒	๔	๔	๑๓	๕๐.๓๘
วิชาการ	-	-	๑	๑	๓	๔	-	๓	๑๒	๔๕.๘๓
ทั่วไป	-	๑	-	๔	๒	๒	๓	-	๑๒	๔๓.๒๕
ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	๓	๓	๕๔.๓๓
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๕๐.๐๐
พนักงานจ้าง	๑	-	๔	๔	๔	๓	๒	๕	๓๓	๔๑.๐๐
รวม	๑	๑	๕	๑๔	๑๘	๑๒	๑๐	๑๖	๗๗	๔๗.๖๘
คิดเป็นร้อยละ	๑.๒๙	๑.๒๙	๖.๔๙	๑๘.๑๘	๒๓.๓๓	๑๕.๕๕	๑๒.๙๘	๒๐.๗๗	๑๐๐	

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

เทศบาลตำบลยางตลาด วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางตลาดที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาศักยภาพ ดังนี้

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานการคลัง	-	-	๑	๑
๒	นักบริหารงานช่าง	๑	-	-	๑
๓	นักบริหารงานสาธารณสุข	-	๑	-	๑
๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๑	-	๑
รวม		๑	๒	๑	๔

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนานุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนานุคลากรของเทศบาลตำบลยางตลาด ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับพนักงานเทศบาล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงานหน้าที่ความรับผิดชอบความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งการบริหารและคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

เทศบาลตำบลยางตลาด กำหนดเป้าหมายของการพัฒนานุคลากรของเทศบาลทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ดังนี้

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลยางตลาด ๗๑๙ ราย ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ข้าราชการ หรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลยางตลาดที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลยางตลาด กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นของเทศบาล ดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนานุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้ความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ และกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้ความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหารสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษาริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลยางตลาดกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ

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

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการเพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ.ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคล ทั้งปัจจัยความสำเร็จ และปัญหาอุปสรรคข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงานทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถามการสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ(Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรมการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนา มาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมี โครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกันศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจ และฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุมการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนานั้นๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาวโดยผ่านกระบวนการ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงานการสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็ก ที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (OntheJobTraining) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความ รับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วงการ ทำงานปกติวิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจ และ สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองการฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มี ความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงานสับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงาน หรือต้องอธิบายงานใหม่ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากร ทราบ และเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือ และระเบียบการปฏิบัติงานทำให้เกิดการรักษาองค์ความรู้ และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงานแม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการ ทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลวิธีการนี้ ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟัง และนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่าย โดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาและ กำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และ ผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนักลักษณะ สำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงานและให้คำปรึกษาแนะนำดูแล ทั้งการทำงานการวางแผนเป้าหมายใน อาชีพให้กับบุคลากร เพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่ง ที่มักใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่ง ผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญ ที่มีความรู้ ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆ ที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงาน โดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่างๆ ที่ต้องการได้ ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเพิ่มศักยภาพ ของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลยางตลาด กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาลฯ ดังนี้

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

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัลมนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

(๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการจัดวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงานความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ

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

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลยางตลาด ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลยางตลาดยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐาน จริยธรรม ดังนี้

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

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

เทศบาลตำบลยางตลาดได้วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามหลักสูตรสายงานของเทศบาล โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลา การดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตร	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตาม หลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ส.ต.อ.ภูวดล ภูอากรณ์	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๖ ปี	- หลักสูตรปลัด อบต. - หลักสูตรการดำเนินงาน การทางวินัย				
๒	สิบเอกปิยะวัชร มณีวัลย์	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๔ ปี ๔ เดือน		+๑			
๓	นางสาววิไล ปากเมย	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	ศิลปศาสตรบัณฑิต การเมืองการปกครอง	๑๘ ปี ๑๑ เดือน	หลักสูตรนักบริหาร งานสาธารณสุข				
สำนักงานปลัดเทศบาล										
๔	สิบเอกกวีชินทร์ บุบผาเดช	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ)	ต้น	นิติศาสตรบัณฑิต (นิติศาสตร์)	๓๔ ปี ๔ เดือน					
๕	นางนฤมล ญะรัมย์	นักบริหารงานทั่วไป (หน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	ต้น	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษา)	๒๑ ปี ๓ เดือน				+๑	
๖	จำเริญสาธิต ยนต์ไชย	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายป้องกันฯ)	ต้น	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๒๕ ปี ๔ เดือน			+๑		
๗	นายธนพชร กุลวัชรศิริ	นิติกร	ปก./	นิติศาสตรมหาบัณฑิต (นิติศาสตร์)	๔ ปี ๑๐ เดือน					
๘	นางสุนันทา อุ่มอ่อนศรี	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./	รัฐศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๑๕ ปี ๙ เดือน					
๙	ส.ท.รังสันต์ สมสืบ	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	รัฐศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๔ ปี ๑๑ เดือน		+๑			

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลา การดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตร	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตาม หลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๐	นางสาวกัทรนิษฐ์ ภูบรรลุษ	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑๙ ปี ๕ เดือน					
๑๑	นายสุกฤษฎ์ กมลผาด	เจ้าพนักงานทะเบียน	ปง.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (บริหารธุรกิจ)	๑๙ ปี ๓ เดือน					
๑๒	นายวรานนท์ ภูสอดเงิน	จพง.ป้องกันและบรรเทา	ชง.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (อุตสาหกรรม)	๑๗ ปี ๓ เดือน					
๑๓	นายวรจักร ภูอาจ	เจ้าพนักงานเทคนิค	ชง.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (เทคโนโลยีเครื่องจักรกลเกษตร)	๑๕ ปี					
๑๔	นายวุฒิชัย ภูชื่นชัย	เจ้าพนักงานเทคนิค	ชง.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	๑๔ ปี ๑๑ เดือน					
๑๕	นายพีรณิธิ วินาเสน	เจ้าพนักงานการเกษตร	ชง.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (เกษตรกรรม (พืชสวน))	๑๗ ปี ๖ เดือน					
กองคลัง	นางศิริกัญญา ปะกัทั้ง	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๓๐ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรนักบริหาร งานคลัง				
	นางลำไพร นระแสน	ผู้อำนวยการกองคลัง (หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ฯ)	ต้น	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๑๘ ปี			๑๑		
๑๘	นางรัชฎาภรณ์ ภูกาสอน	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๑๘ ปี ๕ เดือน				๑๑	
๑๙	นายกิตติศักดิ์ ไชยพิชิต	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	เศรษฐศาสตรบัณฑิต (การคลัง)	๒๖ ปี					
๒๐	นางเอม่อชรา อัสพันธ์	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๓ ปี ๘ เดือน					

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลา การดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตร	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตาม หลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๑	นางสาววิภากรณ์ ภูสมนึก	จพง.การเงินและบัญชี	ปง.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การบัญชี)	๑๕ ปี ๗ เดือน					
๒๒	นางสาวอุทัยวรรณ ภูสมนึก	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ พณิชยการ(การบัญชี)	๑๕ ปี ๙ เดือน					
กองช่าง	นายชัยวัฒน์ ประมัตตา	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการงานก่อสร้าง)	๓๕ ปี					
	นายสุริยา ภูจิ๋ว	วิศวกรโยธา	ชก.	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมโยธา)	๒๒ ปี ๘ ปี					
๒๕	นางวิชิตา สยามเมือง	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๙ ปี ๗ เดือน					
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	นายสมัย สุริสาร	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข)	กลาง	สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารสาธารณสุข)	๓๗ ปี ๒ เดือน					
	นายธราวุธ ภูถาวร	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	ประกาศนียบัตรบัณฑิต (การจัดการและการประเมินฯ)	๑๓ ปี ๘ เดือน					
๒๘	นางสาวกมลวรรณ กีก้อง	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๑๑ ปี ๑ เดือน					
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	นางวลัยลักษณ์ สาริกะภูติ	นักบริหารงานทั่วไป (ผอ.กองยุทธศาสตร์ฯ)	ต้น	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)	๑๙ ปี	- หลักสูตรเจ้าหน้าที่ วิเคราะห์				
						- หลักสูตรนักบริหาร งานทั่วไป				

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลา การดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตร	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตาม หลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๐	นายวัชรพงษ์ ภูบุญลาภ	นักบริหารงานทั่วไป (หน.ฝ่ายแผนงานฯ)	ต้น	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๙ ปี ๒ เดือน	หลักสูตรเจ้าหน้าที่ วิเคราะห์			+๑	
๓๑	นางกนกฤติกา มิตริ	นักบริหารงานทั่วไป (หน.ฝ่ายบริการฯ)	ต้น	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๒๖ ปี ๓ เดือน					
๓๒	นางสาวธัญลักษณ์ บัวทอง	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ชง.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๑๗ ปี ๒ เดือน					
๓๓	นายเกียรติ ภูโสภ	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๑๗ ปี ๗ เดือน					
กองการศึกษา										
๓๔	นางภรณ์ชนก นิตยลักษณ์ภาพ	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	กลาง	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๒๙ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรนักบริหาร งานการศึกษา ระดับกลาง				
พนักงานครูเทศบาล										
๓๕	นางจิงจิต ภู่อ่าง	ครู	ชก.	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๑๑ ปี ๗ เดือน					
๓๖	นางรวิญจวน จันทรมบตี	ครู	ชพ.	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๑๐ ปี ๘ เดือน				+๑	
๓๗	นางอมรรรัตน์ ภูเพ็งใจ	ครู	ชก.	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๑๑ ปี ๑ เดือน					
๓๘	นางสาวพัชรินทร์ นาสมนต์	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	ต้น	ศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์การปกครอง)	๑๗ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักพัฒนา ชุมชน				
๓๙	นายเจตดนัย แก้วไวยุฒ	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (หน.ฝ่ายพัฒนาชุมชน)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๑๘ ปี ๗ เดือน	หลักสูตรนักพัฒนา ชุมชน				

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลา การดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตร	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตาม หลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๐	นางธิดารัตน์ ภูสอเงิน	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (คหกรรมศาสตร์ทั่วไป)	๑๔ ปี ๑๑ เดือน					
๔๑	พันจ่าเอกภัทร จารุคันต์	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๑๗ ปี ๔ เดือน					
๔๒	นางสาววันเพ็ญ สุโพธิ์	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๙ ปี ๔ เดือน			+๑		
หน่วยตรวจสอบภายใน										
๔๓	นายณรงค์ศักดิ์ กองศิริ	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๒ ปี ๑๑ เดือน					
			ชก.							

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

การพัฒนาศูนย์ของเทศบาลตำบลยางตลาด ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ การพัฒนาศูนย์เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

เทศบาลตำบลยางตลาด จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้ การกำหนดทิศทางการพัฒนาของพนักงานเทศบาล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการ ศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจ ดังนี้

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการ พัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

๔.๒ พันธกิจ (Mission)

เทศบาลตำบลยางตลาด จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การ พัฒนาพนักงานเทศบาล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้างตามภารกิจ ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาศูนย์ และบรรลุมิติประสงค์ของเทศบาล ดังนี้

๑) พัฒนาศูนย์ของเทศบาลตำบลยางตลาดให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาศูนย์ของเทศบาลตำบลยางตลาดให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความ สมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาศูนย์ของเทศบาลตำบลยางตลาดตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลง รุนใหม่ของเทศบาล

๔.๓ เป้าประสงค์

เทศบาลตำบลยางตลาด กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาศูนย์องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ๓ ปี เพื่อพัฒนาศูนย์ของพนักงานเทศบาล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการ ศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจ ดังนี้

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาศูนย์ การวางแผนพัฒนา ความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและมีความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลยางตลาด กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลฯ เพื่อพัฒนาบุคลากรของ พนักงานเทศบาล ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	-	๑	๑	-	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๑	๒	๓	๒๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	การฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			๑	๓	๔	๒๐,๐๐๐	๕๕,๐๐๐	๗๕,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๖๐	๖๐	๖๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบลยางตลาด
	๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	๒	-	๒	๘,๐๐๐	-	๘,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สำนักงานการศึกษาให้รู้การวิชาการ
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมไม่มีการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔๐	๔๐	๔๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบลยางตลาด
	รวม		๑๐๒	๑๐๐	๑๐๒	๖๘,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๘,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์การแห่งการเรียนรู้

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	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๔๐	๔๐	๔๐	-	-	-	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
รวม			๒๔	๒๔	๒๔	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสาและคุณธรรมจริยธรรมประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๐	๕๐	๕๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบลบางตลาด
	๒) โครงการจัดกิจกรรมการด้านทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๗๐	๗๐	๗๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบลบางตลาด
๒) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสัมพันธ์อันดี	๑) โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรม กีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๕๐	๕๐	๕๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบลบางตลาด
	๒) โครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๐	๕๐	๕๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบลบางตลาด
รวม			๒๒๐	๒๒๐	๒๒๐	๒๗๐,๐๐๐	๒๗๐,๐๐๐	๒๗๐,๐๐๐		

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

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๒๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๘๘,๐๐๐	
๒	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๓	๒	๓	๖๔,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๔,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๒	๒	๒	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๔	๔	๔	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	
รวม		๑๑	๑๓	๑๓	๓๔๖,๒๐๐	๓๘๒,๐๐๐	๔๑๔,๐๐๐	

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านการรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง
๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม
๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลยางตลาด กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลยางตลาด ทราบ

ให้นายกเทศมนตรีตำบลยางตลาด แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑) นายกเทศมนตรีตำบลยางตลาด | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดเทศบาลตำบลยางตลาด | เป็นกรรมการ |
| ๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕) ข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลที่ได้รับมอบหมาย ไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกเทศมนตรีตำบลยางตลาดเป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนาภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรีตำบลยางตลาด
๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน ก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑
๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสม กับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป
๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)
๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี
๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลยางตลาด สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดกาฬสินธุ์ ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับการปฏิบัติตามกฎหมาย และการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

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

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลยางตลาด สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดกาฬสินธุ์ ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมาย และการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ภาคผนวก

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร
การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลยางตลาด

.....

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลเทศบาลตำบลยางตลาด วัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลยางตลาด จากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป

จากทั้งหมด ๘ ส่วนราชการ แบบสอบถามทั้งหมด ๗๐ ชุด ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๕๗ คน (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึงทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว เป็นพนักงาน ๒๙ ร้อยละ ๑๖.๕๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒๘ ร้อยละ ๑๕.๙๖

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้จบปริญญาโทร้อยละ ๔.๕๖ ระดับปริญญาตรีร้อยละ ๑๘.๘๑ และระดับต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ ๙.๑๒

เมื่อพิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงานพบว่า จำนวน ๔ คน ร้อยละ ๗.๐๑ อายุงานไม่เกิน ๕ ปี จำนวน ๒๐ คน ร้อยละ ๔๐.๓๕ มีอายุงานระหว่าง ๕ - ๑๐ ปี จำนวน ๓๓ คน ร้อยละ ๕๗.๘๙ มีอายุงานมากกว่า ๑๐ ปี

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	๑๗.๑
๒	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	๙.๖๙
๓	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	๑๕.๓๙
๔	หลักสูตรด้านการบริหาร	๔.๕๖
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	๙.๑๒

ระยะเวลาการฝึกอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๒๘ คน ร้อยละ ๔๙.๑๒ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรม ๑-๓ วัน จำนวน ๒๐ คน ร้อยละ ๓๕.๐๘ พอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม ๕ - ๗ วัน จำนวน ๔ คน ร้อยละ ๑๕.๗๘ พอใจในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรมมากกว่า ๑๕ วันขึ้นไป ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก

สถานที่ฝึกอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๕๒.๖๓ เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมที่จังหวัดกาฬสินธุ์ ร้อยละ ๔๗.๓๖ เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมต่างจังหวัด

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลยางตลาด จะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลยางตลาดทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลยางตลาด



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล โทร. ๖๐๒๒

ที่ กส ๕๒๓๐๑.๕/๖ ๘๓

วันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการกอง ทุกกอง

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๕ หมวดที่ ๑๔ กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ ทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละด้าน ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม นั้น

ดังนั้น เพื่อถือปฏิบัติตามประกาศฯ และเพื่อใช้ประกอบในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ สำนักปลัดเทศบาล จึงขอความอนุเคราะห์ท่านและบุคลากรในสังกัด ตอบแบบสอบถาม กองๆ ละ ๑๐ ชุด ส่งงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด ในวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เพื่อจะได้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

สืบเอก

(วัชรินทร์ บุบผาเดช)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

๘๖

๐๖๖ อัดฉัตร

๕๖ ๖๖/๖๖/๖๖

๘๖ ๖๖/๖๖/๖๖

๘๖ ๖๖/๖๖/๖๖

๘๖ ๖๖/๖๖/๖๖

๘๖ ๖๖/๖๖/๖๖

๘๖ ๖๖/๖๖/๖๖

๘๖ ๖๖/๖๖/๖๖

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร
ในเทศบาลตำบลยางตลาด เพื่อนำผลสำรวจไปจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลยางตลาด ให้มีประสิทธิภาพ
และตรงกับความต้องการของบุคลากรมากที่สุด

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

- | | | | | |
|----------|--|---|---------------------------------------|--------------------------------------|
| เพศ | ☐ ชาย | ☐ หญิง | | |
| อายุ | ☐ ๒๑-๓๐ ปี | ☐ ๓๑-๔๐ ปี | ☐ ๔๑-๕๐ ปี | ☐ ๕๑ ปีขึ้นไป |
| การศึกษา | ☐ มัธยมศึกษา | ☐ มัธยมศึกษาปลาย | ☐ ปวช. | ☐ ปวส. / ปวท. |
| | ☐ อนุปริญญา | ☐ ปริญญาตรี | ☐ ปริญญาโท | |
| อายุงาน | ☐ ๑-๕ ปี | ☐ ๕-๑๐ ปี | ☐ ๑๐ ปีขึ้นไป | |
| สถานภาพ | ☐ พนักงานเทศบาล | ☐ พนักงานครูเทศบาล | ☐ ลูกจ้างประจำ | ☐ พนักงานจ้าง |

ส่วนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรม

หลักสูตร / วิชา ที่ต้องการ(เลือกได้มากกว่า ๑ หัวข้อ)

- ☐ หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ☐ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ☐ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ☐ หลักสูตรด้านการบริหาร
- ☐ หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม
- ☐ อื่น ๆ ระบุ

ระยะเวลาที่ต้องการอบรม (เลือกได้มากกว่า ๑ หัวข้อ)

- | | |
|--------------------------------|-------------------------------------|
| ไตรมาสที่ ๑ ของปีงบประมาณ ระบุ | ☐ ตุลาคม |
| | ☐ พฤศจิกายน |
| | ☐ ธันวาคม |
| ไตรมาสที่ ๒ ของปีงบประมาณ ระบุ | ☐ มกราคม |
| | ☐ กุมภาพันธ์ |
| | ☐ มีนาคม |
| ไตรมาสที่ ๓ ของปีงบประมาณ ระบุ | ☐ เมษายน |
| | ☐ พฤษภาคม |
| | ☐ มิถุนายน |
| ไตรมาสที่ ๔ ของปีงบประมาณ ระบุ | ☐ กรกฎาคม |
| | ☐ สิงหาคม |
| | ☐ กันยายน |

ข้อเสนอแนะอื่นเกี่ยวกับความต้องการในการฝึกอบรม

.....
.....



คำสั่งเทศบาลตำบลยางตลาด

ที่ ๕๖๐ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลยางตลาดเป็นไปด้วยความถูกต้องเรียบร้อย และเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล และเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการบริหารจัดการและการให้บริการประชาชน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ หมวดที่ ๑๔ กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาลเทศบาลตำบลยางตลาด จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังต่อไปนี้

- | | |
|-----------------------------------|-------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลยางตลาด | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลยางตลาด | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดเทศบาลตำบลยางตลาด ทุกคน | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๙. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๑๐. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๑. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ที่ ก.ทจ. กำหนด โดยกำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบล และศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรตำแหน่งต่างๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลตลอดทั้ง ความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และรวบรวมข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้จากการระดมความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในสังกัดเทศบาลตำบลยางตลาด เพื่อนำมาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และกำหนดตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่าง

น้อยต้องประกอบด้วยหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ และเป้าหมายการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และการติดตามและประเมินผล

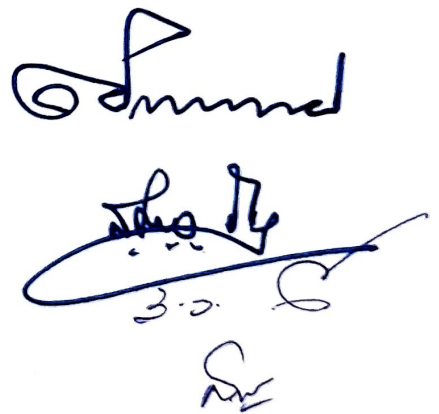
ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายชัยเวช เกษรรัตน์)

นายกเทศมนตรีตำบลยางตลาด



3-๖-๖๖



คำสั่งเทศบาลตำบลยางตลาด

ที่ ๕๖๖/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติบริหาร
งานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และ
เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวดที่ ๑๔ กิจการอัน
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาลเทศบาลตำบลยางตลาด จึงแต่งตั้งคณะกรรมการ
ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

- | | |
|-----------------------------------|-------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลยางตลาด | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลยางตลาด | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดเทศบาลตำบลยางตลาด ทุกคน | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๙. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๑๐. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๑๑. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๒. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลยางตลาด
เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับ
การพัฒนา รายงานผลการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ต่อนายกเทศมนตรีตำบลยางตลาด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายชัยเวศ เกษรรัตน์)
นายกเทศมนตรีตำบลยางตลาด



กณเบบ บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล โทร. 6022

ที่ กส ๕๒๓๐๑.๕/๗๑

วันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

ด้วยเทศบาลตำบลยางตลาด จะดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลยางตลาดในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้น เพื่อปฏิบัติให้ถูกต้องตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเทศบาลตำบลยางตลาด จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ รายละเอียดปรากฏตามคำสั่งที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(นางสุนันทา อุ่มอ่อนศรี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

นาง

(นางนฤมล ภูแย้มไสย)

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ส.อ.

(วัชรินทร์ บุบผาเดช)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดเทศบาลตำบลยางตลาด.....

ส.ต.อ.

(ภูวดล ภูอาภรณ์)

ปลัดเทศบาลตำบลยางตลาด

ความเห็นของรองนายกเทศมนตรีตำบลยางตลาด.....

(นายแดนไทย โคตรยอด)

รองนายกเทศมนตรีตำบลยางตลาด

ข้อสั่งการของนายกเทศมนตรีตำบลยางตลาด



เห็นชอบตามที่เสนอ



ไม่เห็นชอบ เนื่องจาก.....

(นายชัยเวช เกษรรัตน์)

(นายชัยเวช เกษรรัตน์)
นายกเทศมนตรีตำบลยางตลาด

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
วันที่ ๑๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๔.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลยางตลาด

ผู้เข้าประชุม

๑. นายชัยเวช เกษรรัตน์	นายกเทศมนตรีตำบลยางตลาด	ประธานกรรมการ
๒. ส.ต.อ.ภูวดล ภูอาภรณ์	รองปลัดเทศบาลตำบลยางตลาด	กรรมการ
๓. ส.อ.ปิยะวัศว์ มณีวัลย์	รองปลัดเทศบาลตำบลยางตลาด	กรรมการ
๔. น.ส.วิไล ปากเมย	รองปลัดเทศบาลตำบลยางตลาด	กรรมการ
๕. นางศิริกัญญา ปะกัท	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. นายชัชวาลย์ ประนัดทา	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๗. นายสมัย สุริสาร	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	กรรมการ
๘. นางภรณ์ชนก นิตยลักษณ์นิภาทร	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๙. น.ส.พัชรินทร์ นาสมยนต์	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๑๐. ส.อ.วัชรินทร์ บุบผาเดช	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๑๑. นางนฤมล ภูแย้มไสย	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๒. นางสุนันทา อุ่มอ่อนศรี	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุม เวลา ๑๔.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว กระผม นายชัยเวช เกษรรัตน์ นายกเทศบาลตำบลยางตลาด ประธานกรรมการ ขอเปิดประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ทราบ

ประธานกรรมการ แจ้งคำสั่งเทศบาลตำบลยางตลาด ที่ ๕๖๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

- นายกเทศมนตรีตำบลยางตลาด	ประธานกรรมการ
- ปลัดเทศบาลตำบลยางตลาด	กรรมการ
- รองปลัดเทศบาลตำบลยางตลาด ทุกท่าน	กรรมการ
- ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
- ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	กรรมการ
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
- ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
- หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ผู้ช่วยเลขานุการ
- นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ ก.ทจ. กำหนด โดยกำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบล และศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรตำแหน่งต่างๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลยางตลาด ตลอดทั้ง ความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม และรวบรวมข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้จากการระดมความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในสังกัดเทศบาลตำบลยางตลาด เพื่อนำมาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และกำหนดตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแผนพัฒนาบุคลากร อย่างน้อยต้องประกอบด้วยหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และการติดตามและประเมินผล

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

นายชัยเวช เกษรรัตน์

ประธานกรรมการ

การพิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขอเชิญปลัดเทศบาล ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำแผนฯ

ส.ค.อ.ภูวดล ภูอาภรณ์
กรรมการ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้องค์กรมีจุดมุ่งหมายทิศทางการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาบุคลากร ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาหน่วยงานนั้นเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ประสบความสำเร็จผ่านทางบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ สมรรถนะ เป็นผู้นำ เป็นคนดี มีวินัย และมีพลังกายพลังใจ ในการปฏิบัติภารกิจของตนให้ประสบความสำเร็จอย่างยิ่ง และเพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรนั้นมีความเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลยางตลาด ในทุกๆ ยุทธศาสตร์ ดังนั้น เทศบาลจึงจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้น เพื่อให้พนักงานเทศบาลได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการบริหารจัดการและการให้บริการประชาชน

ที่ประชุม

รับทราบ

นายชัยเวช เกษรรัตน์
ประธานกรรมการ

ขอเชิญฝ่ายเลขานุการ ซึ่งแจ้งระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ส.อ.วัชรินทร์ บุปผาเดช
กรรมการ/เลขานุการ

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล ซึ่งตามประกาศดังกล่าว กำหนดให้เทศบาลตำบลจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการใน ตำแหน่งนั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และต้องกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลตำบล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- (๑) หลักการและเหตุผล
- (๒) วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา
- (๓) หลักสูตรการพัฒนา
- (๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- (๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- (๖) การติดตามและประเมินผล

นายชัยเวช เกษรรัตน์
ประธานกรรมการ

ตามที่ฝ่ายเลขานุการ ได้แจ้งสำเนาร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลยางตลาด ให้คณะกรรมการทุกท่านทราบแล้ว มีท่านใดจะเสนอ หรือเพิ่มอะไรหรือไม่ -ไม่มี- ถ้าไม่มีผมขอมติที่ประชุมว่าเห็นชอบร่าง แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ หรือไม่ โดยการยกมือ

ที่ประชุม

เห็นชอบ ๑๐ เสียง

มติที่ประชุม

เห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลยางตลาด

นายชัยเวช เกษรรัตน์
ประธานกรรมการ

ขอมอบฝ่ายเลขานุการสรุปรายการประชุม และดำเนินการตรวจสอบความ ถูกต้อง ของแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นำเสนอ ต่อ ก.ทจ.กาฬสินธุ์ ให้ความเห็นชอบ เพื่อประกาศใช้แผนต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่นๆ

- ไม่มี

เลิกประชุม

เวลา ๑๕.๐๐ น.

(ลงชื่อ) ส.อ.

(วัชรินทร์ บุปผาเดช)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

กรรมการ/เลขานุการ

ผู้บันทึกรายงานการประชุม (ลงชื่อ)

(นายชัยเวช เกษรรัตน์)

นายกเทศมนตรีตำบลยางตลาด

ประธานกรรมการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

ระเบียบวาระการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลยางตลาด

วันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๔.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลยางตลาด

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.....

๒.....

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา(ถ้ามี)

ที่ประชุม

.....

.....

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

- พิจารณาร่างแผนการพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลยางตลาด

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

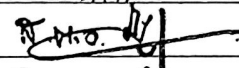
.....

รายชื่อคณะกรรมการพิจารณาการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

วันที่ ๑๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๔.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลยางตลาด

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายชัยเวช เกษรรัตน์	นายกเทศมนตรี		
๒	ส.ต.อ.ภูวดล ภูอาภรณ์	ปลัดเทศบาล		
๓	ส.อ.ปิยะวัศว์ มณีวัลย์	รองปลัดเทศบาล		
๔	น.ส.วิไล ปากเมย	รองปลัดเทศบาล		
๕	ส.อ.วัชรินทร์ บุปผาเดช	หัวหน้าสำนักปลัด		
๖	นางศิริกัญญา ปะกิตัง	ผู้อำนวยการกองคลัง		
๗	นายชัชวาลย์ ประนัดทา	ผู้อำนวยการกองช่าง		
๘	นายสมัย สุริสาร	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ		
๙	นางภรณ์ชนก นิตยลักษณ์นิภาทร	ผู้อำนวยการกองการศึกษา		
๑๐	นางวลัยลักษณ์ สาริกะภูติ	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ฯ		
๑๑	น.ส.พัชรินทร์ นาสมนต์	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ		
๑๒	นางนฤมล ภูแย้มไสย	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป		
๑๓	นายสุรินทร์ คุ้มอ่อนศรี	นักบริหารปกครอง		



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล โทร. ๖๐๒๒

ที่ กส ๕๒๓๐๑.๕/ ๖๕๒

วันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญประชุมการพิจารณาร่างจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลยางตลาด ที่ ๕๖๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ขึ้น เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลยางตลาด นั้น

เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับบุคลากรของเทศบาลตำบลยางตลาด จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทุกท่าน เข้าร่วมประชุมเพื่อพิจารณาร่างจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ในวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๔.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลยางตลาด

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายชัยเวช เกษรรัตน์)

นายกเทศมนตรีตำบลยางตลาด