

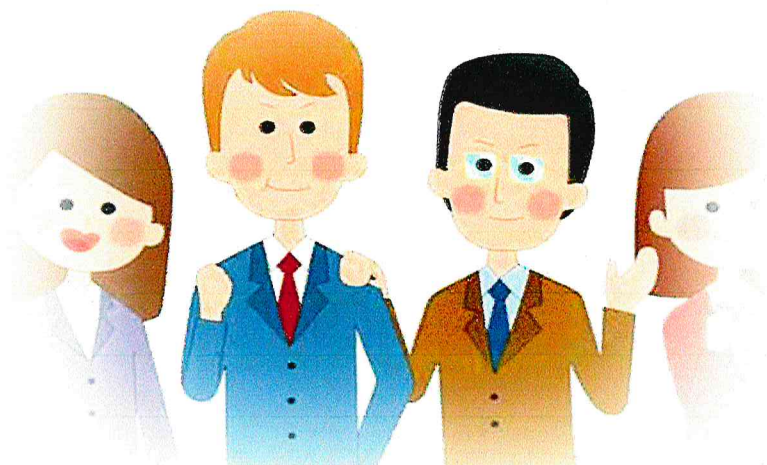


แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ของเทศบาลตำบลนาครี

อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙





ประกาศเทศบาลตำบลนาครีว

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

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ (รวมแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลนาครีว ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป รายละเอียดตามแผนพัฒนาบุคลากรแนบท้าย

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายทวี สารใจวงศ์)
นายกเทศมนตรีตำบลนาครีว



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๓
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๕
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๖
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๖
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๘
๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๑๑
๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๒
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	๑๒
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๑๓
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๓
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๔
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๑๗
๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน	๑๘
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๒๐
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๒๐
๔.๓ ค่านิยม	๒๐
๔.๔ เป้าประสงค์	๒๑
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๒๑
ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๒๗
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๒๗
๕.๓ บทสรุป	๒๘

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
<u>ภาคผนวก</u>	
๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร	๓๐
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร	
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร	

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

บุคลากรท้องถิ่นเป็นทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐไปสู่เป้าหมายและสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมรับมือจากสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในกระบวนการบริหารงานบุคคลเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามมาตรฐานที่กำหนด การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะสนับสนุนให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีบุคลากรท้องถิ่นที่มีคุณภาพสูงและมีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายของรัฐบาลและนโยบายสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ด้วยเหตุนี้ เทศบาลตำบลนาครี จึงเห็นความสำคัญที่จะต้องจัดให้มีแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลนาครี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามแผนแม่บท การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กำหนดแนวทางในการพัฒนา และเพิ่มพูนประสิทธิภาพพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ส่งเสริม ให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง คุณธรรมและจริยธรรม สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งเสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงาน โดยเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ และประโยชน์สุขของประชาชน โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายแห่งรัฐ ดังนี้

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ : (๔) ได้กำหนดไว้ว่า "ให้มีการปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงาน ในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์ และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ (เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการ แผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้ง ต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ ในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการ ของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตน เพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยเทศบาลตำบลนาครีว ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลาง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบอบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิดวิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับ อย่างเหมาะสม

เพื่อสอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลนาครีว จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลนาครีว ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและ

๑.๒ วัตถุประสงค์

เทศบาลตำบลนาครีว มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑) เพื่อให้เทศบาลตำบลนาครีว มีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.ท. กำหนด

๒) เพื่อให้เทศบาลตำบลนาครีว มีเครื่องมือ ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล แลพนักงานจ้าง มีรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด

๓) เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลนาครีว มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลนาครีว มีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนา เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้เทศบาลตำบลนาครีว สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิต และการให้บริการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุ เป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

คณะกรรมการการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลนาครีว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เห็นสมควรให้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี โดยมีขอบเขต และเนื้อหาครอบคลุม ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ ในการพัฒนา พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้อง กับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรของเทศบาลตำบลนาครีว ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการหลักสูตรใด หลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ ๒) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓ หลักสูตร ความรู้ และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลนาครีว เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลาย วิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ ๑) การปฐมนิเทศ ๒) การฝึกอบรม ๓) การศึกษาหรือดูงาน ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ มนา ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ ๖) การเรียนสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา เทศบาลตำบลนาครีว ได้จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน แน่นนอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล เทศบาลตำบลนาครีว กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาเทศบาล และการวางแผน พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาครีว ๓ ปีถัดไป

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลนาครีว มีภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒ รวมทั้งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๕๓ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้เทศบาลตำบลนาครีว สามารถกำหนดภารกิจและอำนาจหน้าที่ให้สอดคล้องในการพัฒนาท้องถิ่นให้ครอบคลุมทุกด้านตามสภาพปัญหา ข้อเท็จจริง และความต้องการของท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่และสภาพปัญหาความต้องการของพื้นที่ โดยแบ่งภารกิจออกเป็น ๗ กลุ่มภารกิจได้แก่

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) การจัดให้มีน้ำอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๖) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๗) การสาธารณสุข
- (๘) การควบคุมอาคาร

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) การจัดการศึกษาให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๓) การจัดให้มีและบำรุงสถานที่การศึกษา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๖) การรักษาความสะอาดของถนน และที่สาธารณะ
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๔) การรักษาความสะอาดเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) การจัดให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

- (๔) การจัดให้มีตลาดกลางชุมชน
- (๕) การส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชน
- (๖) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมให้ประชาชนเกิดการคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ
- (๔) การส่งเสริมความรู้ด้านบริหารจัดการด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) การส่งเสริมการศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการอื่นหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลนาครีจะดำเนินการ

ตามภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒ รวมทั้งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๕๓ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เทศบาลตำบลนาครี วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่า ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ
๒. ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง สร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างรายได้
๓. ส่งเสริมการศึกษาและนันทนาการ

๔. ส่งเสริมสุขภาพอนามัย
๕. ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนและสวัสดิการชุมชน
๖. การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

ภารกิจรอง

๑. การศึกษา
๒. ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ศาสนา จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

เทศบาลตำบลนาครีว ได้ทำการสำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและเทศบาลตำบลนาครีว ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ควรคำนึงถึงกรอบภารกิจหลักที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเป็นสำคัญ เรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากร ดังนี้

(๑) ความต้องการด้านทักษะ

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

(๒) ความต้องการด้านความรู้

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

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

- ๑) งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- ๒) งานจัดทำงบประมาณ
- ๓) งานช่าง งานธุรการ งานสารบรรณ

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

เทศบาลตำบลนาครีว ได้ทำการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือ ในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้เทศบาลวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อเทศบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ดังนี้

(๑) จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในเทศบาล ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเทศบาลตำบลนาครีว ดังนี้

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

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในเทศบาล ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้น ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรได้ และขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อเทศบาล ดังนี้

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

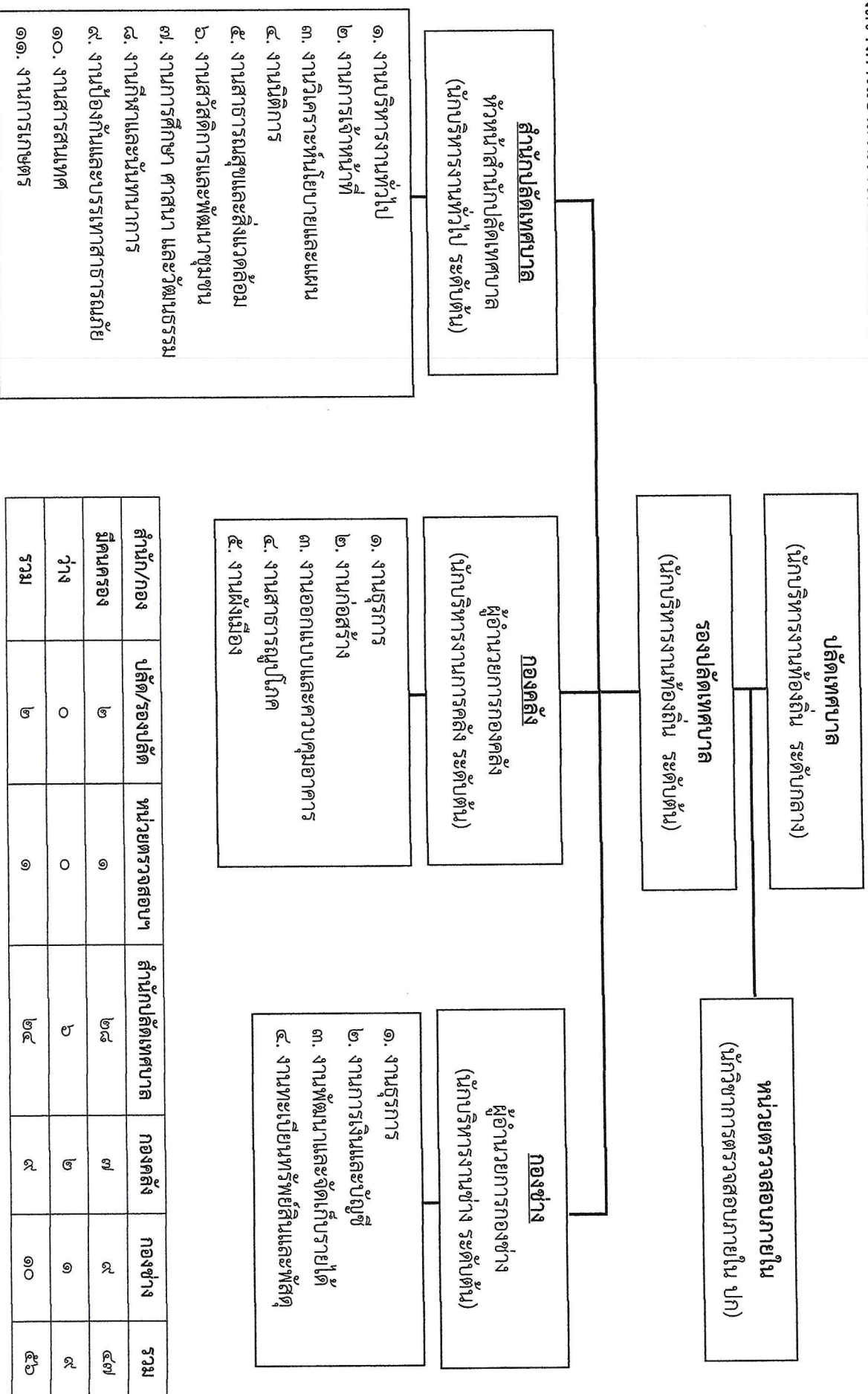
(๓) โอกาส (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกเทศบาล ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรได้ และเทศบาล สามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดี มาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง ดังนี้

- ๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- ๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
- ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

(๔) อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกเทศบาล ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิด เสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรได้ ต้องปรับกลยุทธ์หรือจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามของเทศบาล ดังนี้

- ๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ
- ๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- ๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- ๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลนาครีว

เทศบาลตำบลนาครีว ได้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังของเทศบาลที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือ ในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้เทศบาลวิเคราะห์ อัตรากำลังของเทศบาลที่มีผลต่อเทศบาล ทั้งกรอบอัตรากำลังของเทศบาล การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษา ของบุคลากร สายงานของพนักงานเทศบาล โครงสร้างอายุ เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาล ในระยะ ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	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	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
โรงเรียนเทศบาลตำบลนาครี								
ผู้บริหารสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู คศ.๑ - คศ.๕	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
บุคลากรสนับสนุนการสอน (ปฏิบัติงาน ธุรการและการเงิน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศพด. เทศบาลตำบลนาครี								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	รอจัดสรร
ครู คศ.๑ - คศ.๕	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่าง ๒
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปก./ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑				
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)								
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑				
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๓	๓	๓	๓				
นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑				
พนักงานสูบน้ำ	๒	๒	๒	๒				ว่าง ๑
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑				
รวม	๕๔	๕๖	๕๖	๕๖	+๒	-	-	

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

เทศบาลตำบลนาครีว ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลนาครีวที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ที่จะช่วยให้เทศบาลตำบลนาครีววิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรของเทศบาลตำบลนาครีวที่มีผลต่อเทศบาลเทศบาลตำบลนาครีว ดังนี้

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
พนักงานเทศบาล	-	-	๔	๑๐	๙	-	๒๓
พนักงานครูและบุคลากร ทางการศึกษา	๑	-	-	๙	๒	-	๑๒
พนักงานจ้าง	๑	๔	๔	๒	-	-	๑๑
รวม	๒	๔	๘	๒๑	๑๑	-	๔๖
คิดเป็นร้อยละ	๔.๓๕	๘.๗๐	๑๗.๓๙	๔๕.๖๕	๒๓.๙๑		๑๐๐.๐๐

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลนาครีว ได้ทำการวิเคราะห์ สายงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลนาครีว ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึง หลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณของเทศบาลตำบลนาครีว

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง	๑) นักทรัพยากรบุคคล ๒) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓) นิติกร ๔) นักวิชาการคลัง ๕) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๖) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๗) นักวิชาการสาธารณสุข ๘) นักพัฒนาชุมชน ๙) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานการเงินบัญชี ๓) เจ้าพนักงานพัสดุ ๔) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๕) นายช่างโยธา ๖) นายช่างไฟฟ้า ๗) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

เทศบาลตำบลนาครี ได้ทำการวิเคราะห์ โครงสร้างอายุของพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง จำแนกตามประเภทตำแหน่งของเทศบาล ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และช่องว่าง ระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในเทศบาล โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง เช่น

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕-๒๙	๓๐-๓๔	๓๕-๓๙	๔๐-๔๔	๔๕-๔๙	๕๐-๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๒	๕๓.๕๐
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	๑	๒	๓	๕๖.๖๖
วิชาการ	-	-	๒	๑	๒	๓	๑	-	๙	๔๑.๓๓
ทั่วไป	-	-	๑	๓	๑	๒	๑	-	๘	๔๑.๖๒
พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	๑	-	-	๑	๒	๒	๓	๓	๑๒	๓๙.๕๘
พนักงานจ้าง	-	๑	๒	๑	๑	๒	๒	๓	๑๑	๔๙.๒๑
รวม	๑	๑	๕	๖	๖	๙	๘	๑๐	๕๖	๔๖.๙๘
คิดเป็นร้อยละ	๒.๑๘	๒.๑๘	๑๐.๘๗	๑๓.๐๔	๑๓.๐๔	๑๙.๕๖	๑๗.๔๐	๒๑.๗๓	๑๐๐	

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

เทศบาลตำบลนาครี ได้ทำการวิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ของเทศบาลตำบลนาครี ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้า ในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาครี ดังนี้

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานช่าง	-	๑	-	๑
	รวม	-	๑	-	๑

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาครี ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพ ทั้งทางด้านการปฏิบัติงานหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

เทศบาลตำบลนาครี ได้กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาครี ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลนาครี ๕๖ ราย ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลนาครี ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลนาครี ได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการ พัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับ พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากร ทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการ ปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ และกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้าง และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้มี ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะ ที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น พัฒนาทักษะ และองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กร การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะ การสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อม รับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษาวินัยตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาครี

เทศบาลตำบลนาครี กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาครี ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติ หน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรของเทศบาล ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสม กับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากร แต่ละคนในเทศบาล มีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับ ผู้อื่นได้ดีทำให้เทศบาลมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูน ความรู้ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลา ในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษา โดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำ มาประยุกต์ใช้ ในเทศบาล หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญ ของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและ ปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิด มุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และเทศบาล เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษา ดูงานต้องใช้ ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน จากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำ แนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนา มาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากร ที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็น การศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนานั้นๆ

๕) การสอนงาน

การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในเทศบาล เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (SKw) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการ รายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลา ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึก ปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงาน และ ในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่ บุคลากร เข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการ โดยผู้บังคับบัญชาหรือ มอบหมาย ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่ง มีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๑ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากร ขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงาน ที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาคำสั่งความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงาน แต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วม แก้ไขปัญหาและ กำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์ หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้า โดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงาน ปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมาย ในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ คำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัว ที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนา บุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น ในการทำงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากร มีแนวทางแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญ ที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติ เป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายใน หรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงาน ที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงาน ในหน่วยงานอื่น ภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนา ตนเองอยู่เสมอ โดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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 การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาลตำบลนาครี

เทศบาลตำบลนาครี ได้กำหนดการ พัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาลตำบลนาครี ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ โดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ พนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

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

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

(๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้านการคิด เชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

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

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลนาครีว ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เพื่อให้ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไป ตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

เทศบาลตำบลนาครีว ได้ทำการวิเคราะห์และสรุปการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามหลักสูตรสายงานของเทศบาล โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	วุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นายกัศิดา กันหาเวียง	ปลัดเทศบาล	กลาง	ร.ม. (การเมืองและการปกครอง)	๓๔ ปี ๑๑ เดือน	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น				
๒	นางศิริรัตน์ วงศ์ป็นติ	รองปลัดเทศบาล	ต้น	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๙ ปี ๓ เดือน	-		+๑		
สำนักงานปลัดเทศบาล (๑๑)										
๓	นายณัฐพันธ์ บุตรดำ	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล	ต้น	ศศ.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๖ ปี ๔ เดือน	-	+๑			
๔	นางสาววิมลพิวิภา บุญสม	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๘ ปี ๑ เดือน	-		+๑		
๕	นายนิพล มาปิ่น	นักวิเคราะห์	ชก.	ศศ.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๗ ปี ๘ เดือน	-	+๑			
๖	นายอภิสิทธิ์ จิรสถินจิต	นิติกร	ป.ก.	น.บ. (นิติศาสตร์)	๕ ปี ๘ เดือน	-	+๑			
๗	น.ส.ชญานิษฐ์ อินใจวงศ์	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	พย.ม. (พยาบาลศาสตร์)	๓ ปี ๒ เดือน	-			+๑	
๘	นางกชกร ไชยชุมภู	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๗ ปี ๙ เดือน	นักพัฒนาชุมชน				
๙	นายกฤษฎา บุญมาวง	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	วท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๓ ปี ๗ เดือน	-		+๑		
๑๐	นางสาวอรุณ ชิตดี	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	ปวส. (การเลขานุการ)	๕ ปี - เดือน	เจ้าพนักงานธุรการ				
๑๑	นายเพิ่มศักดิ์ มาตุลี	จพง.บ้องก้น	ช.ง.	รป.ม. (สหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น)	๑๓ ปี ๑๐ เดือน	-			+๑	

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	วุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองคลัง (๑๕)									
๑๒	น.ส. นัมพ์ชญาณ์ สายยศ	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	บธ.ม. (การจัดการทั่วไป)	๒๖ ปี ๔ เดือน	-				+
๑๓	นางนราพร วงศ์แสนขัติ	นวก.การคลัง	ชก.	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	๑๔ ปี ๙ เดือน	นักวิชาการคลัง				
๑๔	นางอังคณา มะเทวิน	นวก.จัดเก็บรายได้	ชก.	บธ.ม. (การจัดการทั่วไป)	๑๘ ปี ๗ เดือน	นักวิชาการจัดเก็บรายได้				
๑๕	นางสาวสุภาวดี บุญถึง	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๗ ปี ๑๑ เดือน	-		+		
๑๖	นางสาวบุญทิศา อุสำอาง	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	ปวส. (บริหารธุรกิจ) (การจัดการบุคลากร)	๑๓ ปี ๖ เดือน	-				+
	กองช่าง (๑๕)									
๑๗	นายนิวัติ สิทธิบุญเรือง	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	วท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๒๖ ปี ๔ เดือน	-		+		
๑๘	พ.อ.อ.สัญญา ตาต่อม	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ปวส. (การโยธา)	๒๗ ปี ๖ เดือน	-				+
๑๙	นายอนุชา อักษรเมือง	นายช่างโยธา	ชง.	ค.อ.บ. (วิศวกรรมโยธา)	๑๔ ปี ๙ เดือน	นายช่างโยธา				
๒๐	นายคมสัน หอมแก่นจันทร์	นายช่างโยธา	ชง.	วศ.บ. (วิศวกรรมโยธา)	๖ ปี - เดือน	นายช่างโยธา				
๒๑	นายวชิระ วงศ์สมุทร	นายช่างโยธา	ปง.	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	๑ ปี ๔ เดือน	นายช่างโยธา				
๒๒	ว่าที่ ร.ต. โสภณ กิจพ่าย	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	อส.บ. (เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์กำลัง)	๑๘ ปี ๘ เดือน	นายช่างไฟฟ้า				
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)									
๒๓	นางจารุพิชญา เพชรวิจิต	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	บธ.บ. (การบัญชี)	๕ ปี ๓ เดือน	-			+	

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาครีว ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

เทศบาลตำบลนาครีว ได้จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลนาครีว ดังนี้

“พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร ทำงานแบบมืออาชีพ ยึดหลักคุณธรรมและยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

เทศบาลตำบลนาครีว ได้จัดทำพันธกิจ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์ของเทศบาลตำบลนาครีว ดังนี้

๑) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาครีว ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบ พร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) บริหารจัดการทุนมนุษย์(Human Capital Management) ด้านการบริหารอัตรากำลัง พัฒนาเครื่องมือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ใหม่ๆ

๓) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๔) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาครีว ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๕) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

๖) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาครีว ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๗) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในเทศบาลตำบลนาครีว

๔.๓ ค่านิยม

เทศบาลตำบลนาครีว ได้จัดทำค่านิยมของเทศบาลตำบลนาครีว เพื่อให้พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมของเทศบาลตำบลนาครีว ดังนี้

“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล จิตสาธารณะ”

๔.๔ เป้าประสงค์

เทศบาลตำบลนาครีว ได้กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาครีว ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ดังนี้

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศบาลตำบลนาครีว
- ๒) เทศบาลตำบลนาครีวมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลนาครีว ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลนาครีว เพื่อพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด	(๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๑	๑	๑	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
		(๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง หลักสูตรนักบริหารงานช่าง หลักสูตรนักวิทยากรบุคคล หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายฯ หลักสูตรนิติกร หลักสูตรนักวิชาการศึกษา หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตร จพง.เบื้องต้น หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๔	๕	๕	๑๖๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
		รวม	๕	๖	๖	๑๘๐,๐๐๐	๒๒๐,๐๐๐	๒๒๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนา	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะที่เหมาะสม กับการปฏิบัติงานและพร้อม รับการเปลี่ยนแปลง	โครงการพัฒนาศักยภาพครู บุคลากร ทางการศึกษาเทศบาลตำบลนาครีว	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมิน การทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๘	๘	๘	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการ ศึกษาให้ บริการวิชาการ
	โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนาสื่อ และการจัดการเรียนรู้	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผล รายงานการฝึกอบรม ตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๘	๘	๘	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการ ศึกษาให้ บริการวิชาการ
บุคลากรมีความรู้ทักษะ ในการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	พัฒนาศักยภาพครูผู้สอนวิชาชีพ แบบ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ”	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมิน การทดสอบ การฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๘	๘	๘	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	สถาบันการ ศึกษาให้ บริการวิชาการ
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ด้านดิจิทัล พัฒนาวินัยกรรม ในการปฏิบัติงาน	โครงการผลิตสื่อการเรียนการสอน ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทต.นาครีว	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมิน การทดสอบ การฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๘	๘	๘	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	การฝึกอบรม	ทต.นาครีว
	โครงการฝึกอบรมและซักซ้อม ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ กระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายฯ		๒๓	๒๕	๒๕	๑๔๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	สถาบันการ ศึกษาให้ บริการวิชาการ
	โครงการผลิตสื่อการเรียนรู้	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมิน การทดสอบ การฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๘	๘	๘	๒๘,๐๐๐	๒๘,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติ	ทต.นาครีว
	รวม		๖๓	๖๕	๖๕	๒๘๐,๐๐๐	๓๒๓,๐๐๐	๓๒๓,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์การแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนา	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗ (ค.ม.)	๒๕๖๘ (ค.ม.)	๒๕๖๙ (ค.ม.)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรที่รับผิดชอบ มีทักษะ ในการ ปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ	โครงการฝึกอบรมทบทวนการบันทึก ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ในระบบ e-GP	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินการทดสอบหลัง การฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๘	๘	๘	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่น
	โครงการฝึกอบรมทบทวนการบันทึก ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ในระบบ e-LAAS	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินการทดสอบหลัง การฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๘	๘	๘	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่น
	โครงการฝึกอบรมทบทวนการการ จัดทำแผนพัฒนาและทะเบียนทรัพย์สิน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินการทดสอบหลัง การฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	-	๕	๕	-	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่น
	บุคลากรทุกระดับมี ความรู้ทักษะในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	โครงการฝึกอบรมเพิ่มเติมศักยภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล การฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔๕	๕	๔๕	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	ทต.นาครีว
	รวม		๖๑	๖๖	๖๖	๑๕๐,๐๐๐	๑๗๐,๐๐๐	๑๗๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างคุณสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนา	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรระดับมี จิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและเจตคติ การเป็นข้าราชการที่ดี	โครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาและพนักงาน เทศบาลตำบลนาคร้ว	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินการทดสอบหลัง การฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔๕	๔๕	๔๕	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติ	ทต.นาคร้ว
	โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ครูและบุคลากรทางการศึกษา	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศ เจตนาารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๔๕	๔๕	๔๕	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติ	ทต.นาคร้ว
	บุคลากรทุกระดับมี การพัฒนาเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัคร สมานสามัคคีในองค์กร	โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อ เพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน การ พัฒนาตนเอง การพัฒนาชุมชน ผู้การ พัฒนาท้องถิ่น	๕๐	๕๐	๕๐	๒๖๐,๐๐๐	๒๖๐,๐๐๐	๒๖๐,๐๐๐	การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติ	ทต.นาคร้ว
รวม			๑๔๐	๑๔๐	๑๔๐	๒๙๕,๐๐๐	๒๙๕,๐๐๐	๒๙๕,๐๐๐		

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนามัคฉลกร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลตำบฉลกร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่วามเป็นมืออาชีพ	๕	๖	๖	๑๘๐,๐๐๐	๒๒๐,๐๐๐	๒๒๐,๐๐๐	
๒	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๖	๖	๖	๒๘๐,๐๐๐	๓๒๓,๐๐๐	๓๒๓,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์การแห่งการเรียนรู้	๒	๓	๓	๑๕๐,๐๐๐	๑๗๐,๐๐๐	๑๗๐,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสธารณะ คุณธรรม จริยธรรม	๓	๓	๓	๒๔๕,๐๐๐	๒๔๕,๐๐๐	๒๔๕,๐๐๐	
	และการสร้างความสุขในองค์กร							
	รวม	๑๖	๑๘	๑๘	๙๐๕,๐๐๐	๑,๐๐๘,๐๐๐	๑,๐๐๘,๐๐๐	

๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านการรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้งดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาครีว มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลนาครีว รวมทั้งให้การสนับสนุน ผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัด กระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการ ของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผล แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาครีว กำหนดวิธีการติดตาม ประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผล ต่อนายกเทศมนตรีตำบลนาครีว ทราบ

ให้นายกเทศมนตรีตำบลนาครีว แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑) นายกเทศมนตรีตำบลนาครีว | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| ๓) รองปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| ๔) ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕) ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖) ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาลตำบลนาครีว | เป็นกรรมการ |
| ๗) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๘) นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรีตำบลนาครีว

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน ก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสม กับความต้องการของพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

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

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

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาครีว สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัด ตลอดจนแนวนโยบาย และยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมาย และการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นต้องรับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสม กับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ภาคผนวก

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลนาครี

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลนาครี มีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาครี จากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๔๖ คน จากทั้งหมด ๓ ส่วนราชการ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึงทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง

ผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว เป็นพนักงานเทศบาล ร้อยละ ๕๐ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ร้อยละ ๒๖.๐๘ พนักงานจ้างตามภารกิจ ร้อยละ ๑๕.๒๒ และพนักงานจ้างทั่วไป ร้อยละ ๘.๗๐

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้จบปริญญาโท ร้อยละ ๒๓.๔๑ ระดับปริญญาตรี ร้อยละ ๔๕.๖๕ และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ ๓๐.๙๔

เมื่อพิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงานพบว่าร้อยละ ๑๐ อายุงานไม่เกิน ๕ ปี ร้อยละ ๓๓.๓๓ มีอายุงานระหว่าง ๕ - ๑๐ ปี ร้อยละ ๕๖.๖๗ มีอายุงานมากกว่า ๑๐ ปี

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	๗๘.๒๖
๒	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	๗๖.๐๘
๓	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	๕๔.๓๕
๔	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	๕๒.๑๗
๕	หลักสูตรด้านการบริหาร	๑๐.๗๐

ระยะเวลาการฝึกอบรม

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๕๕.๓๕ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรม ไม่เกิน ๕ วัน ร้อยละ ๓๔.๗๘ พอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม ๕ - ๗ วัน ร้อยละ ๑๐.๘๗ พอใจในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรมมากกว่า ๑๕ วันขึ้นไป ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก

สถานที่ฝึกอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๔๓.๔๘ เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมที่จังหวัดลำปาง ร้อยละ ๕๖.๕๑ เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมต่างจังหวัด

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลนาครีว จะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลนาครีวทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อเทศบาล



คำสั่งเทศบาลตำบลนาครีว

ที่ ๓๗๖/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่ เทศบาลตำบลนาครีว จะดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลนาครีว เพื่อให้เทศบาลมีเครื่องมือในการส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลมีกรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

- | | |
|---|-----------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลนาครีว | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒ ปลัดเทศบาลตำบลนาครีว | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖ ผู้อำนวยการสถานศึกษา (โรงเรียนเทศบาลตำบลนาครีว) | เป็นกรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ/เลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มีหน้าที่กำหนดทิศทางของเทศบาลและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาล รวมทั้งในการสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่ และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึงเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลนาครีวทราบ

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายทวี สารใจวงศ์)

นายกเทศบาลตำบลนาครีว

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
วันที่ ๒๕ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖
เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลนาครี

ผู้มาประชุม

๑. นายทวี	สารใจวงศ์	นายกเทศมนตรีตำบลนาครี	ประธานกรรมการ
๒. นายศักดิ์ดา	กันหาเวียง	ปลัดเทศบาลตำบลนาครี	กรรมการ
๓. น.ส. นันทิชาญาน์	สายยศ	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายนิติ	สิทธิบุญเรือง	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นายวิเชษฐ์	ลังกาภาส	ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาลตำบลนาครี	กรรมการ
๖. นายรัฐพันธ์	บุตรดำ	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ
๗. น.ส.วิมลวิภา	บุญสม	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม ๑. นางศิริรัตน์ วงศ์ปันติ รองปลัดเทศบาล กรรมการ (ลา)

เริ่มประชุม เวลา ๑๓.๓๐ น.

เมื่อครบองค์ประชุม คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ นายทวี สารใจวงศ์ นายกเทศมนตรีตำบลนาครี ประธานการประชุม ได้กล่าวเปิดประชุม ตามระเบียบวาระการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลนาครี

นายทวี สารใจวงศ์
ประธานกรรมการ

ตามคำสั่ง ที่ ๓๗๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลนาครี	เป็นประธาน
๒. ปลัดเทศบาลตำบลนาครี	เป็นกรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาลตำบลนาครี	เป็นกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๖. ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาลตำบลนาครี	เป็นกรรมการ
๕. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลนาครี	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๔. นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการมีจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลนาครีว ให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยเคร่งครัดทุกประการ

มติที่ประชุม	รับทราบ
<u>ระเบียบวาระที่ ๒</u>	รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา (ไม่มี)
<u>ระเบียบวาระที่ ๓</u>	เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา ๑. แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
นายทวี สารใจวงศ์ ประธานกรรมการ	แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขอเชิญผู้ช่วยเลขานุการ เป็นผู้ชี้แจงแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
น.ส.วิมพ์วิภา บุญสม ผู้ช่วยเลขานุการ	เรียน นายกเทศมนตรีตำบลนาครีวและคณะกรรมการทุกท่าน ดิฉันขอเรียนชี้แจง แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้ ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การ จัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติม สรุปสาระสำคัญได้ ว่า ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรที่ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการประชุม ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ มีมติ เห็นชอบแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้ ๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และตามแผนแม่บทการพัฒนา บุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

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

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

ด้วยเหตุนี้ เทศบาลตำบลนาครี จึงต้องจัดให้มีแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลนาครี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามแผนแม่บท การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กำหนดแนวทางในการพัฒนา และเพิ่มพูนประสิทธิภาพพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ส่งเสริม ให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง คุณธรรม และจริยธรรม สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งเสริมสร้าง ให้บุคลากรปฏิบัติงาน โดยเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ และประโยชน์สุขของประชาชน โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายแห่งรัฐ

๒.การกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร

- | | |
|--|--|
| นายทวี สารใจวงศ์
ประธานกรรมการ | การกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรควรจะต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลนาครี ซึ่งจากการพิจารณา ร่างแผนที่ฝ่ายเลขานุการได้สรุปให้กับคณะกรรมการทุกท่านขอให้ร่วมกันพิจารณาว่ามีความสอดคล้องเหมาะสมหรือไม่อย่างไร |
| นายศักดิ์ กันทาเวียง
(ปลัดเทศบาล) | <p>จากร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ได้กำหนดแผนงานและโครงการต่างๆ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลนาครี เพื่อให้เทศบาลตำบลนาครี สามารถกำหนดภารกิจและอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาท้องถิ่นให้ครอบคลุมทุกด้านตามสภาพปัญหา ข้อเท็จจริง และความต้องการของท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่และสภาพปัญหาความต้องการของพื้นที่ โดยแบ่งภารกิจออกเป็น ๗ กลุ่มภารกิจได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none">๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม |

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาบุคลากร ทางด้านภารกิจอำนาจหน้าที่ตามยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลนาครี ความต้องการการพัฒนาตนเอง หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร สภาพแวดล้อมต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร จึงได้กำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลนาครี ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

นายทวี สารใจวงศ์
ประธานกรรมการ

ตามที่ได้พิจารณาร่างแผนฯ แล้ว การกำหนดค่านิยมร่วมเป็นแนวทางที่ทำให้องค์กรสามารถ ดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาและนโยบายขององค์กร ซึ่งเห็นว่ามีเหมาะสมสมสามารถนำไปดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรม

๓. การพิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปางให้ความเห็นชอบ

นายศักดิ์ กัณหาเวียง
(ปลัดเทศบาล)

จากการที่ได้พิจารณารายละเอียดและข้อมูลในแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ได้มีการจัดทำตามหลักเกณฑ์และองค์ประกอบที่สำคัญ สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล ตลอดจนมีการอ้างอิงคิดระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องซึ่งสามารถนำมาเป็นทางในการกำหนดกลยุทธ์และค่านิยม และนำมากำหนดโครงการเพื่อรองรับแนวทางการพัฒนาที่ได้วางแผนไว้อย่างกว้างๆ ครอบคลุมการพัฒนาบุคลากรทุกประเภททุกระดับ สามารถปรับเปลี่ยนหรือยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์และเป็นไปแนวนโยบายที่กำหนด

นายทวี สารใจวงศ์
ประธานกรรมการ

ขอให้คณะกรรมการได้พิจารณาร่างแผนฯ ดังกล่าว เมื่อได้ใช้เวลาในการพิจารณาพอสมควรแล้วมีคณะกรรมการฯ ท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมประเด็นใดอีกหรือไม่ หากไม่มีท่านใดเสนอเพิ่มเติมแล้ว ขอให้มติที่ประชุมในการให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อประกอบแผนอัตรากำลังและเสนอ ก.ท.จ.ลำปาง พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

มติที่ประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มีมติเป็นเอกฉันท์เห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าว

นายทวี สารใจวงศ์
ประธานกรรมการ

เมื่อคณะกรรมการทุกท่านได้พิจารณาเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เรียบร้อยแล้ว ขอมอบหมายให้งานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง และจัดส่งร่างแผนฯ ดังกล่าว พร้อมกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปางพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ
-ไม่มี

นายทวี สารใจวงศ์
ประธานกรรมการ

ในวาระอื่น ๆ นี้คณะกรรมการท่านใดมีข้อราชการจะเพิ่มเติมหรือไม่ครับ หากไม่มีท่านใดเสนอเรื่องใดแล้ว การประชุมในวันนี้ได้ใช้เวลาในการประชุมพอสมควร ขอขอบคุณทุกท่านที่สละเวลาในการประชุมในครั้งนี้ จึงขอปิดการประชุม

ปิดประชุม เวลา ๑๖.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



(นางสาววิมพิภา บุญสม)
ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้บันทึกการประชุม

(ลงชื่อ)



(นายทวี สารใจวงศ์)
ประธานกรรมการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล (งานการเจ้าหน้าที่)

ที่ สป ๕๖๑๐๑/๑๑๔๑

วันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลนาครีว ที่ ๓๗๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙ ได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการฯ ดังกล่าว เพื่อพิจารณาการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม นั้น

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีการวางแผนสำหรับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรให้ได้รับการพัฒนาความรู้ อันจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติราชการ และเสนอต่อ ก.ท.จ.ลำปาง ให้มีผลบังคับใช้วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เพื่อถือปฏิบัติตามหนังสืออำเภอแม่ทะที่ สป ๐๐๒๓.๑๓/ว ๑๒๙๕ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จึงขอเชิญคณะกรรมการทุกท่านเข้าร่วมประชุม ในวันศุกร์ที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลนาครีว

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(ลงชื่อ)

ประธานกรรมการ

(นายทวี สารใจวงศ์)

นายกเทศมนตรีตำบลนาครีว

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
วันศุกร์ที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลนาครีว

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ที่ประธานจะแจ้งต่อที่ประชุม (ถ้ามี)
- แจ้งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุม
-ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เพื่อพิจารณา
๑. แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
๒. การกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร
๓. การพิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปางให้ความเห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

☐ สำนักปลัด
☐ กองคลัง
☐ กองช่าง
☐ หน่วยตรวจสอบภายใน
☒ งานเทศการท้องถิ่น



เลขที่รับ 2827
 วันที่ 5 ต.ค. 2566
 เรื่อง ที่ว่าการอำเภอแม่ทะ
ถนนลำปาง - แม่ทะ

๕ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง การให้ความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาล

เรียน นายกเทศมนตรีตำบล ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดลำปาง ที่ สป ๐๐๒๓.๒/ว ๑๖๐๘

ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยอำเภอแม่ทะได้รับแจ้งจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง (ก.ท.จ.ลำปาง) ว่า ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาล และการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม การยุบเลิกตำแหน่ง พนักงานเทศบาล/พนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้น ๔๓ แห่ง

ในการนี้ อำเภอแม่ทะจึงขอแจ้งให้เทศบาลตำบลในพื้นที่ดำเนินการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง (ก.ท.จ.ลำปาง) แล้วรายงานให้ ก.ท.จ.ลำปาง ทราบ พร้อมจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับที่ประกาศใช้แล้ว ให้จังหวัด จำนวน ๒ ชุด

ขอ นายกเทศมนตรีตำบลนครินทร์ จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

☐ เพื่อโปรดทราบ
☒ เพื่อโปรดพิจารณา
☒ เพื่อลงนาม

ขอแสดงความนับถือ

(Signature)

(นายปรีชา สมชัย)
นายอำเภอแม่ทะ

(Signature)
(นางกชกร ไชยบุญ)

นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ
มีบรรพ พงศาวตาว

- ส่ง. ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอคือ
 การดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)
 - แจ้ง. ส่ง. ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอคือ
 การดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)
 แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

(นางสาววิมลวิภา บุญสม)
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
 สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ
 โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๕๔๒๘-๔๓๘๔

- ควรดำเนินการตามเสนอ

(นายศักดิ์ กันทาเวียง)
นายกเทศมนตรีตำบลนครินทร์

(นายทวี สารใจวงศ์)
 นายกเทศมนตรีตำบลนครินทร์



ที่ ลป ๐๐๒๓.๒/ว ๑๖๑๕

พิจารณาการยื่นขอแม่พิมพ์
รับที่ ๔๔๗
วันที่ ๒ ต.ค. ๒๕๖๖

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
จังหวัดลำปาง
ศาลากลางจังหวัดลำปาง
ถนนวิชิตสงคราม ลป ๕๒๐๐๐

๒๕ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง การให้ความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาล

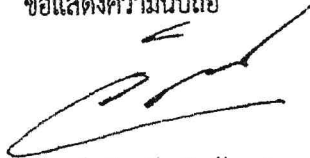
เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย มติ ก.ท.จ.ลำปาง เรื่อง การให้ความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาล จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง (ก.ท.จ.ลำปาง) ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาล และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม การยุบเลิกตำแหน่ง พนักงานเทศบาล/พนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้น ๔๓ แห่ง รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และแจ้งเทศบาลตำบลในพื้นที่ดำเนินการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง (ก.ท.จ.ลำปาง) แล้วรายงานให้ ก.ท.จ.ลำปาง ทราบ พร้อมจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับที่ประกาศใช้แล้วให้จังหวัด จำนวน ๒ ชุด

ขอแสดงความนับถือ


(นายวิชญ์วัช อังฉริยฉัตร)
ท้องถิ่นจังหวัดลำปาง
เลขาธิการ ก.ท.จ.ลำปาง

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐ ๕๔๒๖ ๕๐๑๓

๑๑๖ นท.กุนน

ลำดับ	เทศบาล	แบบเดิม				เพิ่มเติม				เห็นค่าเพิ่ม/ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงใหม่										จำนวน
		พนักงาน เทศบาล (อัตรา)	พนักงาน คลัง ประจำ (อัตรา)	ลูกจ้าง ประจำ (อัตรา)	พนักงาน คลัง ประจำ (อัตรา)	ค่าใช้ จ่าย ๑ ก่อนปรับปรุง (%)	เพิ่ม/ลด				รวมทั้งสิ้น				ค่าใช้ จ่าย ๑ หลังปรับปรุง (%)					
							พนักงาน เทศบาล (อัตรา)	พนักงาน คลัง ประจำ (อัตรา)	ลูกจ้าง ประจำ (อัตรา)	พนักงาน คลัง ประจำ (อัตรา)	พนักงาน คลัง ประจำ (อัตรา)	ลูกจ้าง ประจำ (อัตรา)	การกิจ ทำไป (อัตรา)	การกิจ ทำไป (อัตรา)						
๓๑	ทต.แม่จัน	๒๕	๔	-	๑๓	๗	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๒.๕๔	๒๒.๕๔	๑. ขอความเห็นชอบกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป สำนักงานปลัดเทศบาล ๑.๑ เห็นชอบกำหนดตำแหน่ง พนักงานขับรถบรรทุก เพื่อรองรับการบริการและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ประกอบกับเทศบาล มีรถยนต์ในครัวเรือน ๓ คัน ทำให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่ไม่เพียงพอ	๑ อัตรา	
																		๒. ขอความเห็นชอบกำหนดตำแหน่งพนักงานขับรถเทศบาล ๒.๑ เห็นชอบกำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อรองรับการบริการและปริมาณงาน (เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับโรงเรียนแห่งใหม่ มาตรฐานกำหนดและมาตรฐานวิชาชีพ ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)	๑ อัตรา	
๓๒	ทต.แม่พริก	๒๓	๑	๑	-	๔	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๔.๕๖	๓๔.๕๖	๑. ขอความเห็นชอบกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปี ๒๕๖๗) พนักงานจ้างทั่วไป สำนักงานปลัดเทศบาล จำนวน ๒ อัตรา ๑) เห็นชอบกำหนดตำแหน่ง พนักงานขับรถบรรทุก เพื่อปฏิบัติงานขับรถบรรทุก ของเทศบาล และดูแลบำรุงรักษา ความคุมการใช้รถของ หน่วยงานที่ได้รับมอบหมาย ๒) เห็นชอบกำหนดตำแหน่ง คนงาน เพื่อปฏิบัติงานสวนสาธารณะ และการจัดการ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น	๑ อัตรา
																		๓) ไม่เห็นชอบกำหนดตำแหน่ง พนักงานขับรถบรรทุก เพื่อปฏิบัติงานขับรถบรรทุก เนื่องจากอยู่ใกล้ประจำ ตำแหน่งพนักงานขับรถบรรทุก เกษียณอายุราชการ ปี ๒๕๖๖ ๔) ไม่เห็นชอบกำหนดตำแหน่ง คนงาน เพื่อปฏิบัติงานทำความสะอาดเทศบาล และรองรับการบริการและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น	๑ อัตรา	
																		พนักงานเทศบาล กองการศึกษา	๑ อัตรา	
																		๑) เห็นชอบกำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามหนังสือที่ มท.๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ กว.๑๐ มี.ค. ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดตำแหน่งอัตราจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๙	๑ อัตรา	