แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เทศบาลตำบลปลาโหล
อำเภอวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล



คำนำ

ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะช่วยให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เทศบาลตำบลปลาโหล จึงได้จัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ฉบับนี้ขึ้น โดยวิเคราะห์จากความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ตลอดจนความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อมุ่งเน้นการยกระดับสมรรถนะของข้าราชการและบุคลากรในทุกระดับ ให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนภารกิจและบริการประชาชนอย่างมีคุณภาพหน่วยงานหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้จะเป็นแนวทางและเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ นำไปสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงและธรรมาภิบาลอย่างยั่งยืน

เทศบาลตำบลปลาโหล

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	**๑**
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๓
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	**๕**
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๖
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๖
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๘
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๙
๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๙
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๑๙
๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๒
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๔
๒.๑๐ ความผูกพันต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๔
๒.๑๑ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	๒๕
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	**๒๖**
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๒๖
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๖
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๗
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๐
๓.๕ ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๑
๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน	๓๓
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	**๓๗**
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๔๒
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๔๒
๔.๓ ค่านิยม	๔๓
๔.๔ เป้าประสงค์	๔๓
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๔๓
ส่วนที่ ๕ การขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากร	**๔๙**
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๔๙
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๕๐
๕.๓ ตัวชี้วัด	๕๑
๕.๓ บทสรุป	๕๒

สารบัญ

หน้า

ภาคผนวก
๑. สำเนาประกาศแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร
๔. สรุปการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

ภาวการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

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

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

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในส่วนของการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้เทศบาลตำบลปลาโหล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยเทศบาลตำบลปลาโหล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนครกำหนด และกำหนดให้เทศบาลตำบลปลาโหล จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลปลาโหล

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ภายใต้กระแสการปฏิรูประบบราชการและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล และความผันผวนจากการแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่และวิกฤตการณ์ทางธรรมชาติ ส่งผลให้หน่วยงานภาครัฐต้องเผชิญกับบริบทการบริหารจัดการที่มีความซับซ้อน รวดเร็ว และไม่แน่นอนมากยิ่งขึ้น รูปแบบการปฏิบัติงานแบบเดิมอาจไม่สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์และความต้องการของประชาชนได้อย่างทันท่วงทีและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเผชิญกับบริบทใหม่ที่มีความซับซ้อน รวดเร็ว และมีความไม่แน่นอนมากยิ่งขึ้น รูปแบบการบริหารจัดการแบบเดิมที่เน้นขั้นตอนและลำดับชั้นอาจไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีความตื่นตัว เปิดรับแนวคิดการบริหารสมัยใหม่ และปรับตัวทั้งในด้านโครงสร้าง ระบบงาน และกระบวนการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารราชการสมัยใหม่ที่มุ่งเน้นความคล่องตัว ความโปร่งใส และการยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นภารกิจสำคัญที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งปรับเปลี่ยนวิธีคิดและวิธีการปฏิบัติงานจากการทำงานตามหน้าที่ มาเป็นการทำงานเชิงรุกที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน ควบคู่กับการนำเทคโนโลยีดิจิทัล ระบบมาตรฐาน และแนวคิดการบริหารจัดการสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนา (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น) มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของ (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) นั้นขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลปลาโหล อำเภอวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร ในการปฏิบัติราชการและตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลปลาโหล ได้มีการเพิ่มสมรรถนะ พัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของบุคลากรตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.ท.จ. กำหนด

๒) เพื่อให้บุคลการของเทศบาลตำบลปลาโหล ยึดหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมให้ปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม และมีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากร ได้มีกรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ก.ท.จ.กำหนด

๓) เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลปลาโหล มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมุ่งผลสัมฤทธิ์ เน้นการทำงานให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนและตอบสนองภารกิจของรัฐ

๔) เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลปลาโหล มีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลปลาโหล สามารถสร้างองค์กรและเครือข่ายแห่งการเรียนรู้ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

บุคลากรของเทศบาลตำบลปลาโหล ได้รับการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ โดยเน้นการฝึกอบรมหลักสูตรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำบริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน

โดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

(๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

(๒) ให้บุคลากรของเทศบาลตำบลปลาโหล ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่

๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะสายงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๔) หลักสูตรด้านการบริหาร

๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

(๓) มีวิธีการพัฒนาบุคลากร ให้บุคลากรของเทสบาลตำบลปลาโหล โดยให้หน่วยดำเนินการเองหรือดำเนินการร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่

๑) การปฐมนิเทศ

๒) การฝึกอบรม

๓) การศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศ หรือการศึกษาดูงาน

๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้เทศบาลตำบลปลาโหล ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่าเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้เทศบาลตำบลปลาโหล กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผมสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลปลาโหล และการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลปลาโหล ในอีก ๓ ปีถัดไป

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลปลาโหล มีการพัฒนาท้องถิ่น ด้านบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ รักษาความสะอาด กำจัดขยะมูลฝอย และป้องกันโรคติดต่อ โดยให้สอดคล้องกับการพัฒนา ทั้ง ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

- **๑.๑ บำรุงทางบกและทางน้ำ**: สร้างและดูแลรักษาถนน สะพาน ท่อระบายน้ำ และเส้นทางคมนาคม
- **๑.๒ ไฟฟ้าแสงสว่าง**: จัดให้มีและบำรุงรักษาไฟฟ้าสาธารณะตามถนนและทางเดิน
- **๑.๓ การประปาและน้ำสะอาด**: จัดระบบน้ำประปาเพื่อการอุปโภคบริโภคแก่ประชาชน

๒. ด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- **๒.๑ กำจัดขยะมูลฝอย**: เก็บกวาด ขนย้าย และกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล รวมถึงรักษาความสะอาดในที่สาธารณะ
- **๒.๒ ป้องกันโรคติดต่อ**: ควบคุมและระงับโรคติดต่อ รวมถึงการสร้างเสริมสุขภาพอนามัย
- **๒.๓ ระงับอัคคีภัย**: จัดเตรียมเครื่องมือและอุปกรณ์ป้องกันหรือระงับอัคคีภัยในเขตพื้นที่

๓. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสังคม

- **๒.๔ พัฒนาเด็กและสตรี**: ส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- **๒.๕ สวัสดิการสังคม**: จ่ายเบี้ยยังชีพและช่วยเหลือผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส
- **๒.๖ การสาธารณกุศล**: สนับสนุนกิจกรรมสาธารณประโยชน์ภายในชุมชน

๔. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- **๒.๗ จัดการศึกษาอบรม**: ส่งเสริมการจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหรือโรงเรียนในท้องถิ่น
- **๒.๘ ทะนุบำรุงศาสนา**: ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนาและประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น
- **๒.๙ อนุรักษ์ภูมิปัญญา**: สืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. ด้านเศรษฐกิจและการส่งเสริมอาชีพ

- **๕.๑ ส่งเสริมการประกอบอาชีพ**: ฝึกอบรมและพัฒนาทักษะอาชีพแก่ประชาชนเพื่อเพิ่มรายได้
- **๕.๒ สนับสนุนเกษตรกร**: ส่งเสริมและพัฒนาผลผลิตทางการเกษตรในพื้นที่ตำบลปลาโหล
- **๕.๓ ควบคุมตลาด**: จัดตั้งและดูแลความเรียบร้อยของตลาดสดหรือสถานที่จำหน่ายสินค้า

๖. ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัย

- **๖.๑ ความปลอดภัยสาธารณะ**: รักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- **๖.๒ จัดการจราจร**: สนับสนุนการจัดระเบียบและการจราจรในเขตเทศบาล
- **๖.๓ ป้องกันภัยพิบัติ**: เตรียมความพร้อมรับมือภัยธรรมชาติและช่วยเหลือผู้ประสบภัย

๗. ด้านการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วม

- **๗.๑ จัดทำแผนพัฒนา**: วางแผนพัฒนาท้องถิ่นและงบประมาณรายจ่ายประจำปี
- **๗.๒ บริการประชาชน**: งานทะเบียนราษฎร งานธุรการ และการอำนวยความสะดวกต่างๆ
- **๗.๓ ส่งเสริมประชาธิปไตย**: เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและตรวจสอบการทำงาน

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเน้นการดูแลคุณภาพชีวิตและการพัฒนาพื้นที่

<u>ภารกิจหลัก</u>

๑. การดูแลคุณภาพชีวิต: ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และพัฒนาความเป็นอยู่ของประชาชน

๒. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน: สร้างและบำรุงรักษาถนน แหล่งน้ำ และระบบระบายน้ำในชุมชน

๓. การจัดการสิ่งแวดล้อม: รักษาความสะอาด จัดเก็บขยะ และกำจัดสิ่งปฏิกูลในที่สาธารณะ

๔. การส่งเสริมการศึกษาและสังคม: จัดการศึกษาอบรม และดูแลเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส

<u>ภารกิจรอง</u>

๑. การส่งเสริมอาชีพ: สนับสนุนการทำมาหากินและการสร้างรายได้ของประชาชนในท้องถิ่น

๒. การรักษาความสงบเรียบร้อย: ป้องกันภัยและดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของชุมชน

๓. การบำรุงศิลปวัฒนธรรม: อนุรักษ์ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นอันดีงาม

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

มีการพัฒนาของบุคลากรโดยคำนึงถึงความครอบคลุมการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การส่งเสริมอาชีพเกษตรกรรม และการยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชน จากข้อมูลแผนพัฒนาท้องถิ่นและความต้องการของชุมชนในพื้นที่ ๓ ด้าน ประเด็น

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

๑.๑ ถนนและคมนาคม: ปรับปรุงและซ่อมแซมเส้นทางสัญจรระหว่างหมู่บ้านให้ได้มาตรฐาน

๑.๒ แหล่งน้ำ: พัฒนาและขุดลอกแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและการอุปโภคบริโภค

๑.๓ ไฟฟ้าแสงสว่าง: เพิ่มจุดติดตั้งและบำรุงรักษาไฟฟ้าริมทางเพื่อความปลอดภัย

(๒) ด้านเศรษฐกิจและอาชีพ

๒.๑ เกษตรกรรม: ส่งเสริมความรู้และสนับสนุนปัจจัยการผลิตแก่เกษตรกรในพื้นที

๒.๓ อาชีพเสริม: พัฒนาทักษะและสร้างรายได้เสริมให้แก่ครอบครัวและชุมชน

(๓) ด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

๓.๑ สุขภาพและกีฬา: จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพและการแข่งขันกีฬาต้านยาเสพติด

๓.๒ ผู้สูงอายุและด้อยโอกาส: ดูแลและเพิ่มการเข้าถึงสวัสดิการภาครัฐอย่างทั่วถึง

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

เทศบาลตำบลปลาโหล มีการการวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

จุดแข็ง (Strengths) ของเทศบาลตำบลปลาโหล คือ ความใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่ โครงสร้างพื้นฐานที่พร้อมและความสามัคคีของบุคลากร โดยคำนึงถึงหลักการบริหารดังนี้

ด้านการบริหารงานและโครงสร้างองค์กร

๑.ความใกล้ชิดกับประชาชน เป็นหน่วยงานที่ติดกับประชาชนมากที่สุด ทำให้รับรู้และแก้ไขปัญหาตอบสนองความต้องการได้รวดเร็ว

๒.โครงสร้างและบุคลากร มีการแบ่งส่วนราชการและมอบหมายงานชัดเจน บุคลากรมีความรักท้องถิ่น ทำงานเป็นทีม และมีความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ด้านชุมชนและวัฒนธรรม

๑.ทุนทางวัฒนธรรม ชุมชนมีวิถีชีวิต วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์

๒.การมีส่วนร่วม มีการจัดกิจกรรมร่วมกับหมู่บ้านต่างๆ ในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง และประชาชนมีโอกาส มีส่วนร่วมสูง

จุดอ่อน (Weakness) ของเทศบาลตำบลปลาโหล คือ ปัจจัยภายในองค์กรและสภาพพื้นที่ได้แก่ ปัญหาด้านเศรษฐกิจและอาชีพของประชาชน การบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน และข้อจำกัดด้านกิจกรรมการมีส่วนร่วม โดยมีการทำประชาคมรับรู้ปัญหาและดำเนินการแก้ไขเพื่อให้เป็นไปอย่างมีระบบ ทั้ง ๒ ด้าน ดังนี้

ด้านเศรษฐกิจและสังคม

๑. ประชาชนมีรายได้น้อยและขาดแคลนงานทำ ส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่

๒. ความเสี่ยงเรื่องปัญหายาเสพติดเนื่องจากผู้ผ่านการบำบัดบางส่วนยังไม่มีงานทำประจำ

๓. กิจกรรมนันทนาการและการใช้เวลาว่างของเยาวชนยังมีน้อยและยังไม่ครอบคลุม

ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งแวดล้อม

๑. สภาพเส้นทางคมนาคมบางจุดชำรุดเสียหาย เช่น เส้นทางสายปลาโหล – นาบ่อ ที่ต้องมีการซ่อมแซมเร่งด่วน

๒. ปัญหาวัชพืชและสิ่งกีดขวางทางน้ำ เช่น ผักตบชวาในแหล่งน้ำธรรมชาติ

๓. การบริการขั้นพื้นฐานและสาธารณูปโภคบางประเภทยังไม่ทั่วถึงทุกพื้นที่ในเขตรับผิดชอบ

โอกาส (Opportunities) ของเทศบาลตำบลปลาโหล คือ การสนับสนุนจากรัฐธรรมนูญและกฎหมายกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นจัดบริการสาธารณะ, ความร่วมมืออันดีจากประชาชนในพื้นที่, และความคุ้นเคยกันในชุมชนที่เอื้อต่อการรู้สภาพปัญหาอย่างแท้จริง โดยคำนึงถึงหลักการบริหารดังนี้

ด้านนโยบายและกฎหมาย

๑.การกระจายอำนาจ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เปิดโอกาสให้ท้องถิ่นบริหารจัดการและจัดระบบบริการสาธารณะได้เอง

๒.การสนับสนุนจากรัฐ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยให้การสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการในระดับท้องถิ่น

ด้านสังคมและชุมชน

๑.ความร่วมมือของประชาชน ประชาชนในพื้นที่มีความตื่นตัวและให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับเทศบาล

๒.ความผูกพันในพื้นที่: คนในชุมชนมีความคุ้นเคยกันดี ทำให้เจ้าหน้าที่และผู้นำท้องถิ่นเข้าถึงข้อมูลสภาพพื้นที่ ทัศนคติ และความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

อุปสรรค (Threats) จากการวิเคราะห์ศักยภาพ (SWOT Analysis) ของเทศบาลตำบลปลาโหล ตามที่ระบุไว้ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น มีประเด็นสำคัญที่เป็นปัจจัยภายนอกและส่งผลกระทบต่อการบริหารงาน

๑. ระเบียบข้อบังคับและกฎหมาย ระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ และนโยบายการเมืองทั้งในระดับประเทศและระดับท้องถิ่นที่ซับซ้อนหรือเปลี่ยนแปลงบ่อย ส่งผลให้ประชาชนไม่ได้รับสิทธิประโยชน์อย่างเต็มที่ และกลายเป็นข้อจำกัดที่ทำให้เกิดความล่าช้า ขาดความคล่องตัว และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการพัฒนาท้องถิ่น

๒. ข้อจำกัดด้านแหล่งเงินทุน แหล่งทุนสนับสนุนการพัฒนาภายในพื้นที่ค่อนข้างมีจำกัด รวมถึงประชาชนและองค์กรท้องถิ่นยังเข้าถึงแหล่งเงินทุนต่าง ๆ ได้ยาก

๓. ปัญหายาเสพติด ปัญหายาเสพติดในสังคมและชุมชนเป็นภัยคุกคามภายนอกที่แพร่ระบาดเข้ามาในพื้นที่ ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงความสงบสุขของประชาชนในชุมชน

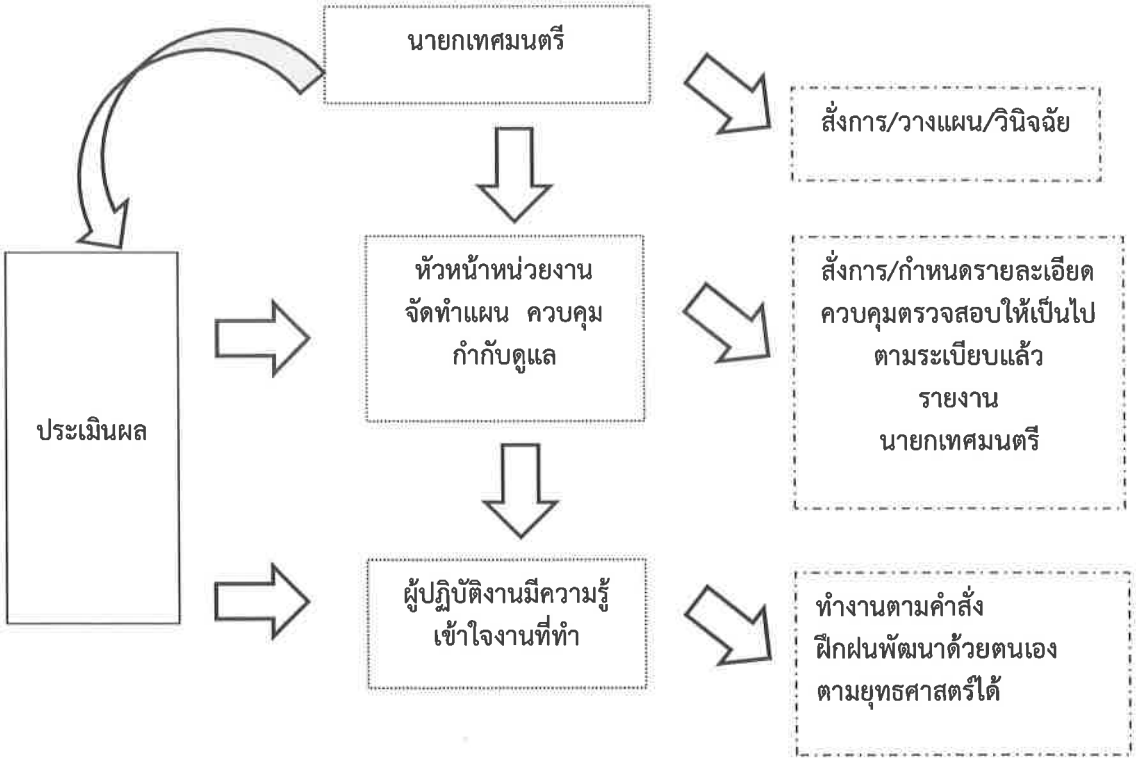
๔. ต้นทุนทางการเกษตรสูงและผลผลิตต่ำ โครงสร้างเศรษฐกิจภายนอก เช่น ปัญหาราคาปุ๋ย ค่าน้ำมัน และปัจจัยการผลิตทางการเกษตรที่มีราคาพุ่งสูงขึ้น สวนทางกับราคาผลผลิตทางการเกษตรที่ตกต่ำและมีความผันผวนสูง ส่งผลต่อรายได้และความเป็นอยู่ของเกษตรกรในพื้นที่

๕. ปัญหาสภาพแวดล้อมและมลพิษ ภัยธรรมชาติและปัญหาสิ่งแวดล้อม เช่น ปัญหาน้ำท่วมขังขัดขวางการระบายน้ำในบางพื้นที่ (อาทิ ทางทิศตะวันตกของตำบล) ปัญหาน้ำเสีย รวมถึงปัญหา ฝุ่นละออง PM ๒.๕ ในช่วงฤดูแล้งที่เป็นปัจจัยทางสภาพภูมิอากาศที่ไม่สามารถควบคุมได้

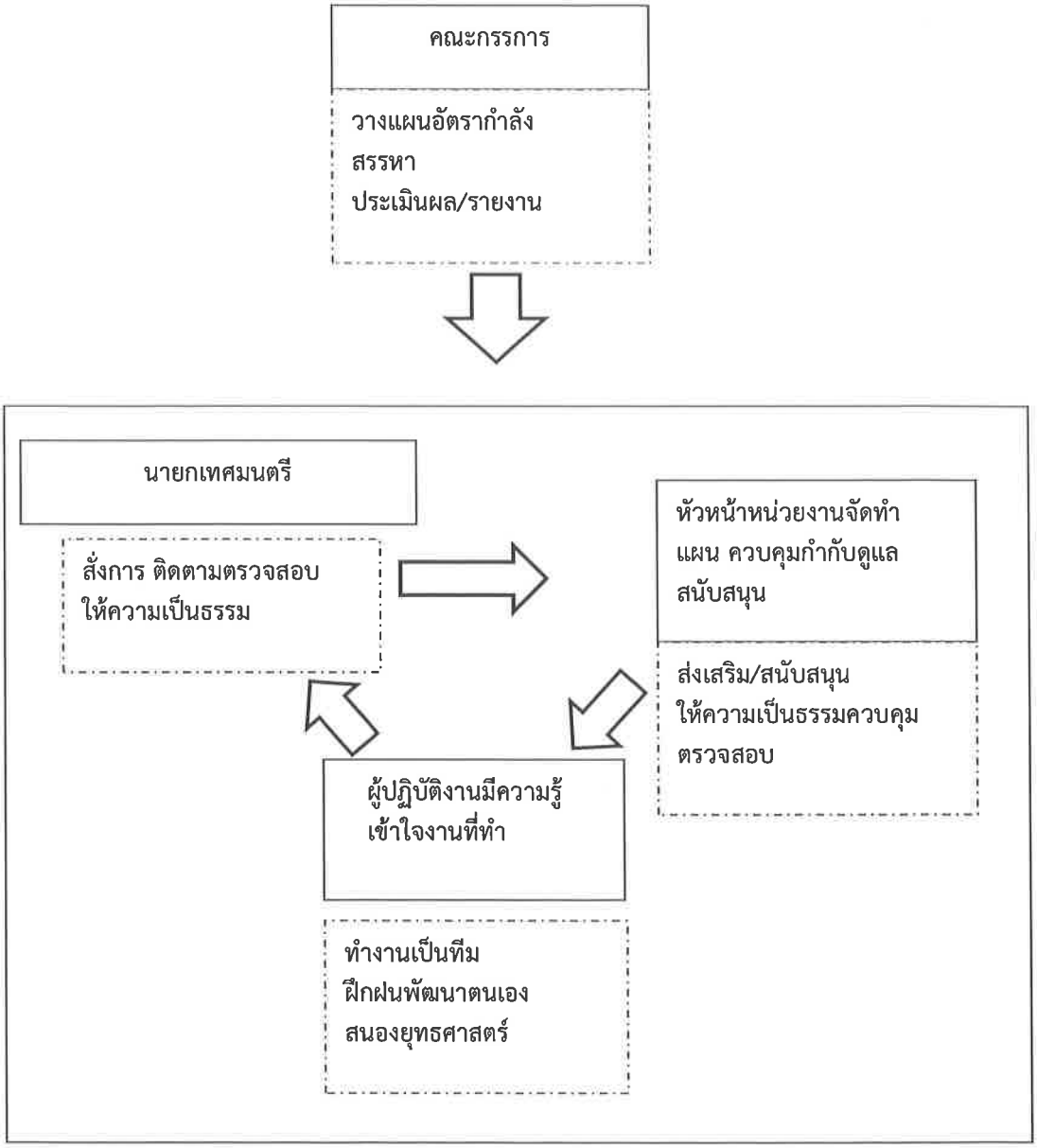
๑.๒ โครงสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Structure)

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร

โครงสร้างปัจจุบัน



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ของเทศบาลตำบลปลาโหล จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพมีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลปลาโหลที่จะปรับปรุงเป็นดังนี้



วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

"ภายในปี ๒๕๗๐-๒๕๗๒ บุคลากรของเทศบาลตำบลปลาโหล จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอัธยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่"

๑.๓ ระบบปฏิบัติการ (Systems)

เทศบาลตำบลปลาโหลที่การวางระบบงาน กระบวนการ ขั้นตอน และเครื่องมือที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้ในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เช่น ระบบการบริหารงานบุคคล ระบบงบประมาณ ระบบสารสนเทศ ระบบติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน และคู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น ระบบที่ดีควรมีความชัดเจน โปร่งใส มีมาตรฐานการปฏิบัติงาน การใช้เครื่องมือและเทคโนโลยี (IT & AI) และสนับสนุนการทำงานให้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่กำหนด

๑.๔ รูปแบบการบริหารหรือภาวะผู้นำ (Style)

เทศบาลตำบลปลาโหล มีการบริหาร มีภาวะผู้นำ ในรูปแบบการบริหารจัดการและวัฒนธรรมการทำงานที่ผู้นำองค์กรแสดงออก ไม่ว่าจะเป็นการสั่งการแบบรวมศูนย์ การมีส่วนร่วม มีการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น การมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ความน่าเชื่อถือ โดยยึดธรรมมาภิบาล มีการพัฒนารูปแบบการบริหารที่มีผลต่อบรรยากาศการทำงาน แรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงานของคนในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

๑.๕ บุคลากร (Staff)

เทศบาลตำบลปลาโหล จัดให้พนักงานเทศบาลมีการเข้าร่วมกิจกรรม การฝึกอบรมทั้งในองค์กร หรือหน่วยงานอื่น ในการประชุม และฝึกอบรมบุคลากรซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร การพิจารณาด้านบุคลากร ให้เข้าร่วมประชุมหรือฝึกอบรม ตามหลักสูตรและสมรรถนะของบุคลากร โดยให้ครอบคลุมจำนวนบุคลากร คุณภาพ การจัดสรรกำลังคน การพัฒนา และการสร้างแรงจูงใจ เทศบาลตำบลปลาโหลมีบุคลากรที่เหมาะสมกับงาน มีคุณธรรมและจริยธรรม ทัศนคติต่อการทำงาน มนุษยสัมพันธ์และการสื่อสาร ที่ดี มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ สามารถขับเคลื่อนภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๖ ทักษะและความรู้ ความสามารถ หลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Skills)

เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลปลาโหล มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญของบุคลากร ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและบุคลากรได้รับการพัฒนาตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และสมรรถนะหลักดังนี้

สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน (Core Competencies)

๑.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ ทุ่มเทแรงกายแรงใจ และคำนึงถึงความคุ้มค่าของงบประมาณ

๒.การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ ยุติธรรม โปร่งใส และยึดถือระเบียบวินัยของทางราชการ

๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน เข้าใจวิสัยทัศน์ นโยบาย โครงสร้าง และบทบาทหน้าที่ขององค์กรตนเอง

๔.การบริการเป็นเลิศ เต็มใจให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว สุภาพ เป็นมิตร และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๕.การทำงานเป็นทีม ร่วมมือร่วมใจกับเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของส่วนรวม

๑.๗ ค่านิยมร่วม (Shared Values)

ค่านิยม ความเชื่อ และวัฒนธรรม เจตคติหลักที่บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือร่วมกัน ถือเป็นศูนย์กลางของโมเดล ๗S เพราะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การตัดสินใจ และทิศทางการดำเนินงานขององค์กร ค่านิยมที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับร่วมกัน จะช่วยสร้างเอกภาพและความผูกพันภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สภาพแวดล้อมภายนอกของเทศบาลตำบลปลาโหล ตามกรอบแนวคิด PESTEL เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลปลาโหล โดยเน้นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในมิติต่าง ๆ ที่ไม่สามารถควบคุมได้โดยตรง แต่ต้องปรับตัวให้สอดคล้องขององค์ประกอบต่าง ๆ ภายในของเทศบาลตำบลปลาโหล ได้แก่ **โอกาส (Opportinities)** และ**อุปสรรค (Threats)** เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ ทั้ง ๖ ด้าน

๒.๑ ด้านการเมือง (Political)

- นโยบายกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทบริหารจัดการพื้นที่ตนเอง
- เสถียรภาพทางการเมืองท้องถิ่นและการเลือกตั้งผู้บริหารตามระบอบประชาธิปไตย
- นโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทยในการแก้ปัญหาความยากจนและพัฒนาคุณภาพชีวิต

๒.๒ ด้านเศรษฐกิจ (Economic)

- รายได้หลักของประชาชนในพื้นที่พึ่งพาภาคเกษตรกรรม (ทำนา ทำไร่ และพืชเศรษฐกิจ)
- ภาวะเศรษฐกิจฐานรากและกำลังซื้อในชุมชนที่ขึ้นอยู่กับราคาผลผลิตทางการเกษตร
- งบประมาณอุดหนุนจากรัฐบาลที่จัดสรรให้เทศบาลในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๒.๓ ด้านสังคม (Social)

- สังคมแบบเครือญาติและชุมชนชนบทที่มีวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นแข็งแกร่ง (เช่น งานบุญประเพณีอีสาน)
- การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มีผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น และวัยแรงงานย้ายถิ่นฐานไปทำงานต่างจังหวัด
- การส่งเสริมกิจกรรมกีฬา การศึกษา และการสาธารณสุขพื้นฐานในชุมชน

๒.๔ ด้านเทคโนโลยี (Technological)

- การนำระบบอิเล็กทรอนิกส์และบริการดิจิทัล เช่น ระบบ E-GP และ One Stop Service มาใช้ในการทำงานของเทศบาล
- การเข้าถึงอินเทอร์เน็ตและสมาร์ตโฟนของประชาชนในพื้นที่เพื่อรับข่าวสารและติดต่อราชการผ่านเว็บไซต์
- ข้อจำกัดเรื่องความเร็วและเสถียรภาพของเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในบางหมู่บ้านรอบนอก

๒.๕ ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental)

- สภาพภูมิอากาศที่อาจประสบปัญหาภัยแล้งในฤดูร้อนและน้ำหลากในฤดูฝนกระทบต่อเกษตรกรรม
- ปัญหาขยะมูลฝอยและการจัดการสิ่งปฏิกูลภายในชุมชนตำบลปลาโหล
- สถานการณ์ฝุ่นละออง PM ๒.๕ และการบริหารจัดการพื้นที่เผาไหม้ทางการเกษตร

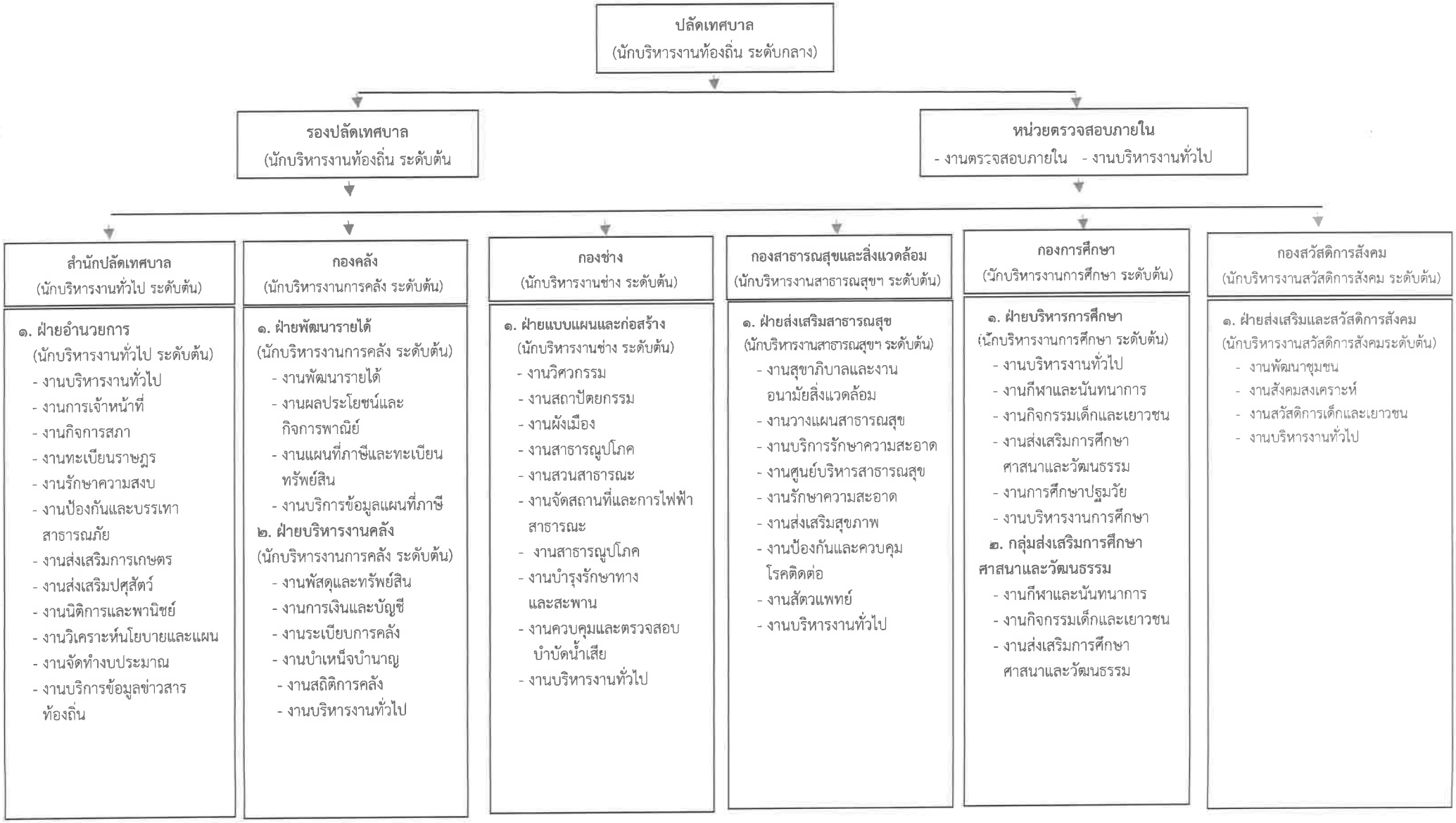
๒.๖ ด้านกฎหมาย (Legal)

- พระราชบัญญัติเทศบาล และกฎหมายกำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- กฎหมายควบคุมการ, จัดซื้อจัดจ้าง และการรักษาสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงานของเทศบาล

โครงสร้างของเทศบาลตำบลปลาโหล มีการจัดรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน ตำแหน่งหน้าที่ อัตรากำลัง จำนวนบุคลากร และสายการบังคับบัญชา เพื่อให้การทำงานเป็นระบบ มีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ และลดความซ้ำซ้อน โครงสร้างที่เหมาะสมจะช่วยให้การตัดสินใจและการสื่อสารภายในองค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ๕. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๓. เจ้าหน้าที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย ๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจ และขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน ๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
โอกาส (Opportunities)	**อุปสรรค (Threats)**
๑. ประชาชนในพื้นที่มีความตื่นตัวและให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับเทศบาล ๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี	๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๒. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ ๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด


ปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)
รองปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น
หน่วยตรวจสอบภายใน
- งานตรวจสอบภายใน - งานบริหารงานทั่วไป
สำนักปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
๑. ฝ่ายอำนวยการ
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
- งานบริหารงานทั่วไป
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานกิจการสภา
- งานทะเบียนราษฎร
- งานรักษาความสงบ
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานส่งเสริมการเกษตร
- งานส่งเสริมปศุสัตว์
- งานนิติการและพานิชย์
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานจัดทำงบประมาณ
- งานบริการข้อมูลข่าวสารท้องถิ่น
กองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
๑. ฝ่ายพัฒนารายได้
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
- งานพัฒนารายได้
- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิย์
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษี
๒. ฝ่ายบริหารงานคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
- งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานการเงินและบัญชี
- งานระเบียบการคลัง
- งานบำเหน็จบำนาญ
- งานสถิติการคลัง
- งานบริหารงานทั่วไป
กองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
๑. ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
- งานวิศวกรรม
- งานสถาปัตยกรรม
- งานผังเมือง
- งานสาธารณูปโภค
- งานสวนสาธารณะ
- งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ
- งานสาธารณูปโภค
- งานบำรุงรักษาทางและสะพาน
- งานควบคุมและตรวจสอบบำบัดน้ำเสีย
- งานบริหารงานทั่วไป
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น)
๑. ฝ่ายส่งเสริมสาธารณสุข
(นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น)
- งานสุขาภิบาลและงานอนามัยสิ่งแวดล้อม
- งานวางแผนสาธารณสุข
- งานบริการรักษาความสะอาด
- งานศูนย์บริหารสาธารณสุข
- งานรักษาความสะอาด
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- งานสัตวแพทย์
- งานบริหารงานทั่วไป
กองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
๑. ฝ่ายบริหารการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
- งานบริหารงานทั่วไป
- งานกีฬาและนันทนาการ
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
- งานการศึกษาปฐมวัย
- งานบริหารงานการศึกษา
๒. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
- งานกีฬาและนันทนาการ
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
กองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)
๑. ฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคมระดับต้น)
- งานพัฒนาชุมชน
- งานสังคมสงเคราะห์
- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน
- งานบริหารงานทั่วไป

๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลปลาโหล อำเภอวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร

ลำดับ	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัดเทศบาลตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดเทศบาลตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๐	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองคลัง (๐๔)								
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
๓๕	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา

ลำดับ	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	กองช่าง (๐๕)								
๓๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
๓๘	วิศวกรโยธาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง (๐๕)								
๔๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕	คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
๔๖	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๗	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
๔๘	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๙	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
๕๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสัตวบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๓	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองการศึกษา (๐๘)								
๕๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
๕๖	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๗	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๘	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๙	เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชนปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองการศึกษา (๐๘)								
๖๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านไฮ่ปลาโหล (บริหารสถานศึกษา)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖๓	ครู ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน (กำหนดเพิ่มปี ๗๐)
๖๔	ครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖๕	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน (กำหนดเพิ่มปี ๗๐)
๖๖	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพังฮอ (บริหารสถานศึกษา)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖๘	ครู ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน (กำหนดเพิ่มปี ๗๐)
๖๙	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน (กำหนดเพิ่มปี ๗๐)
๗๐	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน (กำหนดเพิ่มปี ๗๐)

ลำดับ	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๗๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านผักตบ (บริหารสถานศึกษา ระดับ)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๗๒	ครู ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน (กำหนดเพิ่มปี ๗๐)
๗๓	ครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
๗๔	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๕	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๖	นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๗	นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑						
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๖๗	๘๐	๘๐	๘๐				

เทศบาลตำบลปลาโหล ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว สามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้ เพื่อให้บุคลากรสอดคล้องกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และงบประมาณ ช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คุ้มค่า และรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

เทศบาลตำบลปลาโหล ได้วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้บุคลากรเทศบาลตำบลปลาโหล โดยวิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรที่มีผลต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถวางแผนพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ตรงตามสายงาน ตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล และความก้าวหน้าในอาชีพ อีกทั้งยังใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา และการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น	-	-	๒	๑๘	๑๕	-	๓๕
ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	๒	๑	-	๓
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	-	๑๐	-	๑๔	-	๒๕
พนักงานจ้างทั่วไป	๑	-	-	-	๑	๒	๔
รวม	๒	-	๑๒	๒๐	๓๑	๒	๖๗
คิดเป็นร้อยละ	๒.๖๘	-	๘.๐๔	๑๓.๔๐	๒๐.๗๗	๒.๖๘	๑๐๐.๐๐

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานพนักงานเทศบาลตำบลปลาโหล

จากการที่เทศบาลตำบลปลาโหล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยเทศบาลกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย ในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นกองเพิ่มขึ้นต่อไป

โครงสร้างตามแผนอัตราปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานกิจการสภา - งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ - งานรักษาความสงบ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำงบประมาณ - งานบริการข้อมูลข่าวสารทางท้องถิ่น - งานนิติการและพานิชย์	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานกิจการสภา - งานทะเบียนราษฎรฯ - งานรักษาความสงบ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำงบประมาณ - งานบริการข้อมูลข่าวสารทางท้องถิ่น - งานนิติการและพานิชย์
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๒ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานระเบียบการคลัง - งานสถิติการคลัง - งานบริหารทั่วไป	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๒ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานระเบียบการคลัง - งานสถิติการคลัง - งานบริหารทั่วไป
โครงสร้างตามแผนอัตราปัจจุบัน	**โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่**
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรม - งานสาธารณูปโภค - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ - งานบริหารทั่วไป	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ - งานควบคุมและตรวจสอบบำบัดน้ำเสีย - งานบริหารทั่วไป

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม **๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข** - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานบริหารทั่วไป	**๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** **๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข** - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานวางแผนสาธารณสุข - งานศูนย์บริการสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานสัตวแพทย์ - งานบริหารทั่วไป
๕. กองการศึกษา **๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา** - งานบริหารทั่วไป - งานการศึกษา - งานกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	**๕. กองการศึกษา** **๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา** - งานการศึกษาปฐมวัย - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย - งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม - งานบริหารทั่วไป
๖. กองสวัสดิการสังคม **๖.๑ ฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม** - งานบริหารทั่วไป - งานพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์	**๖. กองสวัสดิการสังคม** **๖.๑ ฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม** - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานพัฒนาชุมชน - งานบริหารทั่วไป
โครงสร้างตามแผนอัตราปัจจุบัน	**โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่**
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	**๗. หน่วยตรวจสอบภายใน** - งานตรวจสอบภายใน - งานบริหารทั่วไป

เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลสำคัญในการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ การวิเคราะห์สายงานดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบโครงสร้างกำลังคนที่แท้จริงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ว่ามีบุคลากรในแต่ละสายงานเพียงพอและสอดคล้องกับภารกิจหรือไม่ ข้อมูลดังกล่าวช่วยให้สามารถวางแผนอัตรากำลัง การบรรจุ แต่งตั้ง โอนย้าย และพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม เช่น

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕) นักบริหารงานการศึกษา ๖) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	๑) นักจัดการงานทั่วไป ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔) นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ๔) นิติกร ๕) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ๕) นักวิชาการเงินและบัญชี ๖) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๘) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑๐) พยาบาลวิชาชีพ ๑๒) วิศวกรรมโยธา ๑๖) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานพัสดุ ๓) เจ้าพนักงานสาธารสุข ๔) นายช่างโยธา ๕) เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน ๖) เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๗) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

โครงสร้างอายุราชการและหลักเกณฑ์การนับระยะเวลาเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานเทศบาลตำบลปลาโหล อนุมัติและบังคับใช้ตามหลักเกณฑ์การจำแนกตำแหน่งระบบแท่งของสำนักปลัดเทศบาล โดยกำหนดระยะเวลาการดำรงตำแหน่งขั้นต่ำในแต่ละประเภทเพื่อใช้ในการเลื่อนระดับหรือปรับตำแหน่ง ดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไป

ใช้สำหรับตำแหน่งที่ปฏิบัติงานค่อนข้างง่ายหรือเป็นงานทางเทคนิคที่ไม่จำเป็นต้องใช้คุณวุฒิปริญญาตรี

ระดับปฏิบัติงาน ไปชำนาญงาน ต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า **๖ ปี** (หรือลดเหลือ **๔ ปี** หากใช้คุณวุฒิอนุปริญญา และเหลือ **๒ ปี** สำหรับคุณวุฒิปริญญาตรีที่เกี่ยวข้อง)

ระดับชำนาญงาน ไปอาวุโสต้องดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญงานมาแล้วไม่น้อยกว่า **๖ ปี**

๒. ตำแหน่งประเภทวิชาการ

ใช้สำหรับตำแหน่งที่บรรจุด้วยคุณวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป เพื่อปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ทางวิชาการ

ระดับปฏิบัติการ ไปชำนาญการ ต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า **๖ ปี** (ลดเหลือ **๔ ปี** สำหรับปริญญาโท และเหลือ **๒ ปี** สำหรับปริญญาเอก)

ระดับชำนาญการ ไปชำนาญการพิเศษ ต้องดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า**๔ ปี**

- **ระดับชำนาญการพิเศษ ไป เชี่ยวชาญ**: ต้องดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการพิเศษมาแล้วไม่น้อยกว่า **๓ ปี**

๓. ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น

สายงานบริหารงานทั่วไป หัวหน้าฝ่าย หรือผู้อำนวยการกองในส่วนราชการต่าง ๆ

- **ระดับต้น ไป ระดับกลาง**: ต้องดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น หรือตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษรวมกันมาแล้วไม่น้อยกว่า **๒ ปี**
- **ระดับกลาง ไป ระดับสูง**: ต้องดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง หรือตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญรวมกันมาแล้วไม่น้อยกว่า **๒ ปี**

๔. ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น

สายงานบริหารสูงสุดขององค์กร ได้แก่ ปลัดเทศบาล และรองปลัดเทศบาล

- **ระดับต้น ไป ระดับกลาง**: ต้องดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น มาแล้วไม่น้อยกว่า **๒ ปี** หรือดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง มาแล้วไม่น้อยกว่า **๔ ปี**
- **ระดับกลาง ไป ระดับสูง**: ต้องดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง มาแล้วไม่น้อยกว่า **๒ ปี** หรือดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง มาแล้วไม่น้อยกว่า **๔ ปี**

ซึ่งมีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งข้อมูลดังกล่าวช่วยให้สามารถวางแผนสรรหา พัฒนาและทดแทนบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ป้องกันปัญหาการขาดแคลนกำลังคนในตำแหน่งสำคัญ และทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ – ๒๙	๓๐ – ๓๔	๓๕ – ๓๙	๔๐ – ๔๔	๔๕ – ๔๙	๕๐ – ๕๔	>= ๕๔		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๒	๕.๗๑
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	๖	๓	๙	๒๕.๗๑
วิชาการ	-	-	๓	-	๑	๙	-	๓	๑๖	๔๕.๗๑
ทั่วไป	-	-	-	๑	๒	๑	-	๑	๕	๑๕.๐๐
ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	๓	๓	๘.๕๗
รวม	-	-	๓	๑	๓	๑๐	๗	๑๑	๓๕	๑๐๐
คิดเป็นร้อยละ			๘.๕๗	๒.๘๗	๘.๕๗	๒๘.๕๗	๒๐	๓๑.๔๒	๑๐๐	

๒.๑๐ ความผูกพันต่อเทศบาลตำบลปลาโหล

เทศบาลตำบลปลาโหล ได้ดำเนินการสำรวจและวิเคราะห์ผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากร เพื่อทราบถึงระดับความรู้สึกและทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นเครื่องมือสะท้อนจุดแข็งและประเด็นที่ควรปรับปรุงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลช่วยเชื่อมโยงข้อมูลไปสู่การวางแผนพัฒนาบุคลากรและพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ ลดความเสี่ยง ด้านการลาออก การขาดแรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงาน ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ณ เทศบาลตำบลปลาโหล อำเภอวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร ถูกขับเคลื่อนผ่านประมวลจริยธรรม ระบบความรับผิดชอบ และแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความเสียสละ สามัคคี และมุ่งเน้นการให้บริการประชาชนในพื้นที่อย่างเต็มกำลัง

แนวทางเสริมสร้างความผูกพันและจริยธรรม

- ความรับผิดชอบต่อหน้าที่: สร้างพันธะผูกพันให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา และต่อประชาชน
- การพัฒนาศักยภาพ: จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและการจัดการความรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการบริการสาธารณะ
- การบริการประชาชน: มุ่งเน้นการให้บริการด้วยความรวดเร็วและเป็นกันเอง เพื่อสร้างความพึงพอใจและภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร

ประเภท	ความผูกพันต่องาน		ความผูกพันต่อองค์กร	
	ระดับ	ร้อยละ	ระดับ	ร้อยละ
บริหารท้องถิ่น	๔.๒๐	๘๔.๐๐	๔.๓๐	๘๖.๐๐
อำนวยการท้องถิ่น	๔.๑๕	๘๓.๐๐	๔.๒๕	๘๕.๐๐
วิชาการ	๔.๕๑	๙๐.๒๐	๔.๕๕	๙๑.๐๐
ทั่วไป	๔.๘๒	๙๖.๔๐	๔.๔๐	๘๘.๐๐
ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	๔.๕๘	๙๑.๖๐	๔.๒๐	๘๔.๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔.๓๐	๘๖.๐๐	๔.๒๐	๘๔.๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป	๔.๒๑	๘๔.๒๐	๔.๒๓	๘๔.๖๐
เฉลี่ยรวม	**๔.๓๙**	**๘๗.๘๐**	**๔.๓๐**	**๘๖.๐๐**
สรุปเฉลี่ยรวมต่องานและองค์กร	**ระดับ ๔.๓๔**		**ร้อยละ ๘๖.๘๐**	

๒.๑๑ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

เทศบาลตำบลปลาโหล ได้ดำเนินการวิเคราะห์ศักยภาพและการวางแผนบุคลากร ซึ่งปรากฏอยู่ใน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลปลาโหล โดยหัวข้อนี้มีวัตถุประสงค์และสาระสำคัญในการบริหารจัดการองค์กรการสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี เป็นส่วนหนึ่งในหัวข้อสำคัญของการดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการจัดทำข้อมูล

คาดการณ์ตำแหน่งที่จะว่างลง: เพื่อทราบจำนวนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่จะพ้นจากหน้าที่เมื่ออายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ในแต่ละปีงบประมาณวางแผนสรรหาทดแทน ใช้เตรียมการเปิดสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก หรือรับโอนย้ายบุคลากรล่วงหน้า เพื่อไม่ให้งานราชการหยุดชะงักควบคุมภาระค่าใช้จ่าย บริหารสัดส่วนงบประมาณด้านบุคลากรไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามที่กฎหมายกำหนด

แนวทางการจัดการและโครงสร้างรองรับ

เมื่อมีการสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุ เทศบาลตำบลปลาโหล จะนำข้อมูลมาวิเคราะห์ร่วมกับภารกิจเร่งด่วนใน ๑ สำนัก ๕ กอง และ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ได้แก่

- สำนักปลัดเทศบาล
- กองคลัง
- กองช่าง
- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- กองการศึกษา
- กองสวัสดิการสังคม

หากตำแหน่งที่เกษียณอายุเป็นตำแหน่งที่มีความจำเป็นสูงเทศบาลจะดำเนินการสรรหาทดแทนทันที แต่หากเป็นตำแหน่งที่หมดความจำเป็นหรือสามารถนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ได้ ก็อาจพิจารณายุบเลิกหรือปรับเกลี่ยอัตรากำลังไปยังส่วนราชการอื่นที่มีปริมาณงานหนาแน่นกว่า เพื่อความคุ้มค่าของงบประมาณ ซึ่งการวิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากร และเตรียมการทดแทนบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถวางแผนการสรรหา การพัฒนาและการถ่ายทอดองค์ความรู้ล่วงหน้า ป้องกันปัญหาขาดแคลนบุคลากรในตำแหน่งสำคัญ เช่น

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	-	๑
๒	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	-	๑
๓	นักบริหารงานคลัง	-	๑	-	๑
๔	นักบริหารงานสาธารณสุข	-	๑	-	๑
๕	ครู	๑	๑	-	๒
รวม		๓	๓	-	๖

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

๓.๑ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับเทศบาลตำบลปลาโหล

๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของเทศบาลตำบลปลาโหล

๒. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลปลาโหล ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง

๓. ด้านการบริหาร

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว

๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

๓.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลปลาโหล ประกอบด้วย

๑.๑ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานเทศบาล

๑.๒ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง

๑.๓ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลปลาโหลทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจกรรมบ้านเมืองที่ดี

๓.๓ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา

เทศบาลตำบลปลาโหล กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตรดังนี้

๕.๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๕.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๕.๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของสายงานในแต่ละตำแหน่ง

๕.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร

๕.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ หน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งของบุคลากรท้องถิ่นตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของตามประเภท สายงาน และตำแหน่ง เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพ การปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ เพื่อปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ รวมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้สามารถเป็นผู้บริหารที่พร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อทางราชการ

(๕) เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้บุคลากรท้องถิ่นยึดถือและปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างเคร่งครัด มีความประพฤติปฏิบัติที่ตั้งอยู่บนหลักคุณธรรม ยึดถือแนวทางตามประมวลจริยธรรม การรักษาวินัย และหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการและประชาชน

๓.๔ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลปลาโหลจะดำเนินการเอง เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่การมอบหมายงาน การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้เทศบาลตำบลปลาโหล จะดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่นและดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือเทศบาลตำบลปลาโหล เป็นผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญเป็นวิทยากรบรรยายหรือวิทยากรกระบวนการ ซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ดังนี้ คือ

๑. การปฐมนิเทศ
๒. การมอบหมายงาน
๓. การสอนงาน
๔. การให้คำปรึกษา
๕. การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
๖. การฝึกอบรม
๗. การให้ทุนการศึกษา
๘. การศึกษาดูงาน
๙. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
๑๐. การสัมมนา

(๑) การปฐมนิเทศ

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

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดทัศนคติและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติราชการ อันจะส่งผลให้บุคลากรมีทักษะและสมรรถนะเฉพาะด้านเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการดำเนินงานดียิ่งขึ้น

(๓) การศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศ หรือการศึกษาดูงาน

การศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศ คือ การพัฒนาบุคลากรโดยการส่งเสริม สนับสนุน หรืออนุญาตให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษาภายในประเทศหรือต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การศึกษาต่ออาจเป็นการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เช่น ระดับประกาศนียบัตร ปริญญาตรี ปริญญาโท หรือปริญญาเอก รวมถึงการศึกษาเฉพาะทางหรือหลักสูตรวิชาชีพ โดยผู้เข้ารับการศึกษาสามารถศึกษาในสถาบันการศึกษาที่ได้รับการรับรองทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ กระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยการส่งไปศึกษา เรียนรู้ หรือสังเกตการณ์การดำเนินงานของหน่วยงาน องค์กร หรือสถานที่ที่มีแนวปฏิบัติที่ดี มีความเชี่ยวชาญ หรือมีนวัตกรรมในการทำงาน เพื่อนำความรู้ ประสบการณ์ และแนวทางการปฏิบัติงานที่ได้จากการศึกษาดูงานมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานของตนเองและองค์กร การศึกษาดูงานเป็นการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง โดยเน้นการสังเกตกระบวนการทำงาน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การซักถาม และการรับฟังประสบการณ์จากผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานต้นแบบ ซึ่งช่วยให้ผู้เข้ารับการศึกษาดูงานได้เข้าใจวิธีการดำเนินงาน ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ปัญหา อุปสรรค ตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหาในทางปฏิบัติ

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

เป็นรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์ ตลอดจนการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

การประชุม (Meeting) หมายถึง การรวมตัวของบุคลากรตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ชี้แจงนโยบาย หรือพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน กำหนดแนวทางการดำเนินงาน หรือแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน

การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หมายถึง การประชุมที่มุ่งเน้นการลงมือปฏิบัติจริง โดยผู้เข้าร่วมจะได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรม การฝึกปฏิบัติ การทำงานกลุ่ม การวิเคราะห์กรณีศึกษา หรือการแก้ไขปัญหาเฉพาะด้าน เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

การสัมมนา (Seminar) หมายถึง การจัดกิจกรรมเพื่อให้ความรู้ เสริมสร้างความเข้าใจ หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นหรือหัวข้อเฉพาะ โดยมีการบรรยาย อภิปราย หรือเสวนา จากผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้รับความรู้ แนวคิด และมุมมองใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้บังคับบัญชา ผู้มีประสบการณ์ หรือผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในงาน ทำหน้าที่ให้คำแนะนำ ชี้แนะแนวทางและถ่ายทอดความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และประสบการณ์ที่จำเป็น เพื่อให้ผู้รับการสอนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) กระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยการเรียนรู้และฝึกทักษะจากการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ความรับผิดชอบ ภายใต้การแนะนำ กำกับดูแล หรือถ่ายทอดประสบการณ์จากผู้บังคับบัญชา ผู้มีประสบการณ์ หรือผู้เชี่ยวชาญในงาน เพื่อให้ผู้รับการฝึกสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การฝึกขณะปฏิบัติงานเป็นรูปแบบการพัฒนาที่เน้นการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง ทำให้ผู้รับการฝึกได้เข้าใจขั้นตอน วิธีการ และปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน พร้อมทั้งได้รับคำแนะนำและข้อเสนอแนะอย่างใกล้ชิด สามารถนำความรู้และทักษะไปประยุกต์ใช้ได้ทันที

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) กระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยการให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ หรือประสบการณ์สูงกว่า ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง คอยให้คำปรึกษา แนะนำ ถ่ายทอดประสบการณ์ และสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของผู้รับการดูแลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปรับตัวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน พัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสม ตลอดจนเติบโตในสายอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเป็นพี่เลี้ยงมุ่งเน้นความสัมพันธ์เชิงพัฒนาในระยะยาว โดยพี่เลี้ยงจะทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา ผู้ชี้แนะแนวทาง และแบบอย่างที่ดี ทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการประพฤติปฏิบัติตนในองค์กร เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจ แรงจูงใจ และความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้รับการดูแล

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) กระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยการให้ผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ หรือประสบการณ์ ทำหน้าที่ให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทาง หรือเสนอข้อคิดเห็นเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติ เพื่อช่วยแก้ไขปัญหา ปรับปรุงกระบวนการทำงาน หรือพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือหน่วยงาน การให้คำปรึกษาแนะนำมุ่งเน้นการวิเคราะห์ปัญหา การประเมินสถานการณ์ และการเสนอแนวทางแก้ไขหรือแนวทางพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทของงาน โดยอาศัยความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ของผู้ให้คำปรึกษา เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) กระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยการสับเปลี่ยนหรือมอบหมายให้ปฏิบัติงานในหน้าที่หรือหน่วยงานที่แตกต่างจากงานเดิมเป็นการชั่วคราวหรือเป็นระยะเวลาที่กำหนด เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ ประสบการณ์ และทักษะที่หลากหลาย สามารถเข้าใจภาพรวมของงานในองค์กร และพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างรอบด้าน การหมุนเวียนงานช่วยให้บุคลากรได้เรียนรู้กระบวนการทำงานในหลายบทบาท ลดความซ้ำซากจำเจของงานเดิม เสริมสร้างความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน และเตรียมความพร้อมสำหรับการรับผิดชอบงานที่มีความหลากหลายหรือมีความซับซ้อนมากขึ้นในอนาคต

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) กระบวนการพัฒนาบุคลากรที่ผู้เรียนเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย วิธีการ และรูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามความต้องการ ความสนใจ หรือความจำเป็นในการปฏิบัติงาน โดยแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น หนังสือ เอกสารวิชาการ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ หลักสูตรออนไลน์ หรือแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ ที่เหมาะสม การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์ความรู้ เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) กระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยการเรียนรู้ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เช่น ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต คอมพิวเตอร์ หรืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อื่น ๆ โดยผู้เรียนสามารถเข้าถึงเนื้อหาการเรียนรู้ บทเรียนออนไลน์ สื่อมัลติมีเดีย แบบทดสอบ และกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง ตามเวลาและสถานที่ที่เหมาะสม การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์เป็นรูปแบบการพัฒนาที่ช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นในการเรียนรู้ ลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ และเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ที่หลากหลายและทันสมัย อันเป็นการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับพนักงานเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างฯ

เทศบาลตำบลปลาโหล ได้กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับพนักงานเทศบาลตำบลปลาโหล ดังนี้

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

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

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

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

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

๓.๕ ประมวลจริยธรรม

เทศบาลตำบลปลาโหล ได้จัดทำประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างถูกต้อง ตัวอย่าง เช่น

(๑) จริยธรรมหลัก

๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

(๑) จริยธรรมทั่วไป

๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า และระมัดระวัง ไม่ให้เกิดความเสียหาย

๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความ เป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตน อย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ส่วนรวม

๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

เทศบาลตำบลปลาโหล ได้วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักสูตรสายงานของเทศบาลตำบลปลาโหล โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	นายสุรพัฒน์ พุฒธรรม	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	ศ.ศ.ม.(ศิลปะศาสตร์มหาบัณฑิต)	๑๐ ปี ๗ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น	+๑	-	-	
๒	นางกาญจนา กวีพิชชาพัชร	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	รป.ม.(รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)	๑๐ ปี ๗ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น	+๑	-	-	
	<u>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</u>									
๓	นางระภิพันธุ์ อินทรพานิชย์	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รป.ม.(รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)	๔ ปี ๕ เดือน	-	+๑	-	-	
๔	นายพีรเพชร ดาวเศรษฐ์	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	น.บ.(นิติศาสตร์บัณฑิต)	๑๐ ปี ๗ เดือน	-	-	+๑	-	
๕	นางมะลินดา จันทร์หล้า	นักจัดการงานทั่วไป	ต้น	รป.ม.(รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)	๑๐ ปี ๗ เดือน	-	-	-	+๑	
๖	นางปูชิกา รัชชปัญญา	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	รป.ม.(รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)	๑๐ ปี ๗ เดือน	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	+๑	-	-	
๗	นางบานเรือง ร่มเกษ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑๐ ปี ๗ เดือน	-	-	-	-	เกษียณอายุ ปี ๒๕๖๙
๘	นางธัญพร เหลือหลาย	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	รป.ม.(รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)	๑๐ ปี ๗ เดือน	-	-	+๑	-	
๙	-ว่าง-	นิติกร	ปก./ชก.	ปริญญาตรี						
๑๐	นายชัชวัฒน์ ใจฮิริ	นักจัดการคอมพิวเตอร์	ปก.	วท.บ.(วิทยาการคอมพิวเตอร์)	๑ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการคอมพิวเตอร์	+๑	-	-	
๑๑	จ่าเอกประสิทธิ์ โอพาะตะวงศ์	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยฯ	ชง.	ปวส. (เครื่องกล สาขาเทคนิค)	๘ ปี ๑๐ เดือน	-	-	-	+๑	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	<u>กองคลัง (๐๔)</u>									
๑๒	นางสาวเปรมฤดี ศิริขันธ์	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	บธ.ม. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)	๖ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	+๑	-	-	
๑๓	นางอุไรรัตน์ พูลพล	หัวหน้าฝ่ายรายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	บธ.ม. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การบัญชี)	๓ ปี ๑๐ เดือน	-	+๑	-	-	
๑๔	นางสาวอุไร อาษาสร้อย	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	บธ.ม. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บัญชีและการบัญชี)	๑๐ ปี ๗ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	-	+๑	-	
๑๕	นางรักคณา อินธิดา	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	บธ.บ.บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	๖ ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	-	+๑	-	
๑๖	-ว่าง-	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	ปริญญาตรี						
๑๗	นางสาวมุกดา ป้องคำศรี	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	บธ.ม.บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี)	๒ ปี ๕ เดือน	-	-	-	+๑	
๑๘	นายนราธิป นาคอินทร์	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	วท.บ.วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีการผลิต)	๖ ปี ๓ เดือน	-	-	-	+๑	
๑๙	นางอุรณรัตน์ ขันละ	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	บธ.บ.บัญชีบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๒ ปี ๕ เดือน	-	-	-	+๑	
	<u>กองช่าง (๐๕)</u>									
๒๐	นายมงคล สาขามุละ	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	ค.อ.บ.(วิศกรรมโยธา)	๑ ปี ๕ เดือน	-	+๑	-	-	
๒๑	-ว่าง-	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	ปริญญาตรี	-					
๒๒	นายสันติสุข ทองอินที	วิศกรโยธา	ชก	ค.อ.บ.(วิศกรรมโยธา)	- ปี ๕ เดือน	-	+๑	-	-	
๒๓	นายเฉลิมพล ฤทธิดา	นายช่างโยธา	ชง.	ค.อ.บ.(เทคโนโลยีโยธา)	๘ ปี - เดือน	-	+๑	-	-	
๒๔	นายจักริน มหาราด	นายช่างโยธา	ชง.	ค.อ.บ.(วิศกรรมโยธา)	๒ ปี ๗ เดือน	-	+๑	-	-	
๒๕	นางสาวชรินทร์ทิพย์ น้อยมาลัย	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	บธ.บ.(การบริหารธุรกิจ)	- ปี ๕ เดือน		+๑	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</u>									
๒๖	นายสมิทธิ์ พุทธวงศ์	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	รป.ม.(รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)	๑๐ ปี ๗ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น	-	+๑	-	
๒๗	-ว่าง-	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	ปริญญาตรี	-	-				
๒๘	นางปิยธิดา ทองกุล	พยาบาลวิชาชีพ	ชพ.	พย.บ.(การพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง)	๔ ปี ๒ เดือน	หลักสูตร พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	-	-	+๑	
๒๙	นางอรวรรณ อัคนิจ	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	รป.บ.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๔ ปี ๔ เดือน	-	-	+๑	-	
๓๐	นายพงษ์นรินทร์ อินธิดา	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ปวส. (สาธารณสุขศาสตร์)	๒ ปี ๔ เดือน	-	-	+๑	-	
	<u>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)</u>									
๓๑	นางสาวสราพร ปัจสา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	ค.ม.(การบริหารการศึกษา)	๓ ปี ๘ เดือน	-	-	-	+๑	
๓๒	-ว่าง-	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	ปริญญาตรี		-				
๓๓	นางลาวัลย์ โหมดแก้ว	นักวิชาการศึกษา	ชก.	ค.ม.(การบริหารการศึกษา)	๑๐ ปี ๗ เดือน	-	-	-	+๑	
๓๔	นางณัฐธา ฟ้ากระจาง	นักวิชาการศึกษา	ปก.	บธ.บ.(การตลาด)	๓ ปี ๗ เดือน	-	+๑	-	-	
๓๕	นางสาวดรรชนีย์ มาลาทอง	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ศ.ศ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๑๐ ปี ๗ เดือน	-				เกษียณอายุ ปี ๒๕๖๙
๓๖	-ว่าง-	เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	ปง./ชง.	ปวช./ปวท./ปวส.		-				
	<u>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</u>									
๓๗	นายปรีดา เจริญชัย	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	รป.ม.(รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)	๑๐ ปี ๗ เดือน	-	-	-	+๑	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๓๘	นางพุดตาล เสนาคำ	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	รป.บ.(รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)	๒ ปี ๗ เดือน	-	-	-	+๑	
	<u>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</u>									
๓๙	นางลัดดา มาลาทอง	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	รป.ม.(รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)	๑๐ ปี ๗ เดือน	-	-	+๑	-	
๔๐	นางสาวสุวพร วงค์ประทุม	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	วท.บ.(เศรษฐศาสตร์เกษตร)	๓ ปี ๑๑ เดือน	-	+๑			
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u>									
๔๑	นางรุ่งทิวา ไชยจันทร์	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	บช.ม (การบัญชี)	๑๐ ปี ๗ เดือน	-	-	-	+๑	
รวม							๑๔	๘	๑๑	๓๓

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลปลาโหล

๑.๑ ยุทธศาสตร์ (Strategy)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลปลาโหล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร

๑.๒ แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาระบบราชการหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดเทศบาลตำบลปลาโหล

๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)

๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน

๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
๑.๑ แผนงานด้านพัฒนาความรู้ในองค์กร		
• การดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคน เทศบาลตำบลปลาโหล	• จำนวนครั้งการประชุมของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคน เทศบาลตำบลปลาโหล	• จัดกิจกรรมประชุมเพื่อกำหนดแนวทางและการดำเนินงานพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์การพัฒนา เทศบาลตำบลปลาโหล
• การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง	• จำนวนครั้งของการจัดเวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง	• จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้วิชาการด้านต่างๆ เป็นประจำทุกเดือน เดือนละ ๑ ครั้ง รวม ๑๒ ครั้ง/ปี

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
๑.๒ แผนงานจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาระบบราชการหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดเทศบาลตำบลปลาโหล		
• การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด	• หน่วยงาน/ส่วนราชการในสังกัดเทศบาลตำบลปลาโหลจัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ แล้วเสร็จ	• ส่วนราชการ/หน่วยงานสังกัดเทศบาลตำบลปลาโหล จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด
• การหาความจำเป็น (Training Need) ในการพัฒนาบุคลากร	• ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานมีการหาความจำเป็น (Training Need) และมีเอกสารแสดงขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด	• ทุกส่วนราชการจัดให้มีการหาความจำเป็น (Training Need) เบื้องต้นในการพัฒนาบุคลากรและใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด
• การประชุมประสานแผนการพัฒนาบุคลากร	• มีแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณของทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน • มีแนวทางการประสานการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒	• จัดการประชุมส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
• การจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากรเทศบาลตำบลปลาโหล	• มีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบัน ครอบคลุมทุกส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัดพื้นที่เทศบาลตำบลปลาโหล	• ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร ● มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัด ● การเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการในสังกัด ● การดำเนินการทางวินัย ● การสรรหา และเลือกสรรบุคลากรในสังกัด	● มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัดทุกระดับ ● มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในสังกัด ● มีการดำเนินการทางวินัย ● มีการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด	● ทุกส่วนราชการจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที ● จังหวัดเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการทุกระดับในสังกัดและให้ข้อคิดเห็นประกอบ การแต่งตั้งข้าราชการระดับหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดต่อส่วนราชการต้นสังกัด ● นายกเทศมนตรีสามารถดำเนินการทางวินัยสำหรับข้าราชการท้องถิ่นและบุคลากรในสังกัด ● ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)	● มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ แก่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัด ตามความจำเป็นและเป็นประโยชน์กับหน่วยงานโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำเป็นหลักสูตรกลาง	● กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำหลักสูตรกลางเพื่อให้ความรู้แก่ประชาชนและบุคลากรในสังกัดส่วนราชการ/หน่วยงานต่างๆ
๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)	● มีการจัดการฝึกอบรม สัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ โดยจัดทำเป็นหลักสูตรเฉพาะด้าน เช่น ด้านสาธารณสุข ด้านการเกษตร การพัฒนาชุมชน ฯลฯ	● ส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำหลักสูตรเฉพาะด้านเพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัด เป็นการเพิ่มและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติให้แก่บุคลากรในสังกัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning)

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน **๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด**	● มีการทำแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์	● จัดให้มีคณะทำงานจัดทำระบบการบริหารความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ปี ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
● โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่เทศบาลตำบลปลาโหล	● มีการทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่เทศบาลตำบลปลาโหล	● สนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่เทศบาลตำบลปลาโหล เป็นการแสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาบุคลการระหว่างหน่วยงานต่างๆ
● โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างเทศบาลตำบลปลาโหลและองค์กรภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน	● มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอกเทศบาลตำบลปลาโหล	● จัดให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอกเทศบาลตำบลปลาโหล เพื่อเป็นการแสดงความร่วมมือและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร

๔.๑ หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

เทศบาลตำบลปลาโหล กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

๑.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐

๑.๒ พระราชบัญญัติสภาตำบลและเทศบาล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (๕) พ.ศ. ๒๕๔๖

๑.๓ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑.๔ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑.๕ พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙

๑.๖ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐

๑.๗ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางการปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙

๑.๘ กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๙ ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และการบริหารราชการแผ่นดิน

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

๒.๑ พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ. ๒๕๑๐

๒.๒ พระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. ๒๕๖๒

๒.๓ พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๒๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๒.๔ พระราชบัญญัติขุดดินและถมดิน พ.ศ. ๒๕๔๓

๒.๕ ระเบียบกฎหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานของเทศบาลตามหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง เช่น ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๑. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๒. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๔. หลักสูตรด้านการบริหาร

๕. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี

๖. การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม

๗. พัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ๗

๘. เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่

๙. มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร

๑๐. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๑๐.๑ การปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ

๑๐.๒ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๑๒. จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

หมายเหตุ ๑. หลักสูตรต่างๆ ให้รวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น และมีเนื้อหาสอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น

๒. หลักสูตรในแต่ละด้านสามารถจัดรวมไว้ในโครงการพัฒนาพนักงานเทศบาลโครงการเดียวกันได้

๔. ประเด็นที่ต้องพัฒนา

๔.๑ ควรให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานพร้อมเน้นกระบวนการสารสนเทศมาใช้งาน

๔.๒ ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างข้าราชการให้เป็นมืออาชีพ

๔.๓ บริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ

๔.๔ พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน

๔.๕ พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ

๔.๖ วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม

๔.๗ พัฒนาการกระจายอำนาจ

๔.๘ พัฒนาระบบตอบแทนและแจงจูงใจ

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลปลาโหล ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

เทศบาลตำบลปลาโหล ได้จัดทำวิสัยทัศน์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล และบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างฯ ของเทศบาลตำบลปลาโหล ดังนี้

“ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการประทับใจ เคียงคู่คุณธรรม นำพัฒนาท้องถิ่น”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

ให้เทศบาลตำบลปลาโหล ได้จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างฯ โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรและการจัดโครงสร้างอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและการบริการประชาชนตามหลักธรรมาตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากรและบรรลุวัตถุประสงค์ของเทศบาลตำบลปลาโหล ดังนี้

๑) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลปลาโหล ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกร มีความรู้ ทัศนคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลปลาโหล ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลปลาโหล ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในเทศบาลตำบลปลาโหล

๔.๓ ค่านิยม

พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างฯ ของเทศบาลตำบลปลาโหล มีค่านิยมในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้อยู่ดีมีสุข โดยยึดมั่นในค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในองค์กรยึดถือร่วมกันเพื่อกำหนดพฤติกรรมในการทำงานและการให้บริการประชาชน ค่านิยมที่ชัดเจนจะช่วยสร้างวัฒนธรรมในองค์กรที่เข้มแข็งและสนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลปลาโหลจึงได้จัดทำค่านิยมขององค์กร เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างฯ ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร ดังนี้

“มุ่งเน้นการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้อยู่ดีมีสุข ยึดถือหลักธรรมาภิบาล และการสร้างค่านิยมสุจริตโปร่งใส”

๔.๔ เป้าประสงค์

เทศบาลตำบลปลาโหล ได้กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลปลาโหล ๓ ปี เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาลพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างฯ ของเทศบาลตำบลปลาโหล ดังนี้

๑) บุคลากรมีสมรรถนะสูง มีทักษะหลากหลายและทักษะดิจิทัล สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง นำความรู้และนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและความต้องการของประชาชน

๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระบบวางแผนและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมการพัฒนาสมรรถนะ การเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาทักษะอนาคต (Future Skills) และการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างชัดเจนและเป็นธรรม

๓) บุคลากรยึดมั่นค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีจิตสาธารณะ และทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และสมดุลชีวิตกับการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การมีส่วนร่วม และความสุขในการทำงาน

๕) บุคลากรได้รับการเตรียมความพร้อมสู่ชีวิตหลังเกษียณอย่างมีคุณภาพ ทั้งด้านการเงิน สุขภาพ การพัฒนาทักษะอาชีพเสริม และการใช้ชีวิตอย่างมีคุณค่าและมั่นคง

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลปลาโหล มีการขับเคลื่อนตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี โดยมุ่งเน้นการสร้างระบบบริหารจัดการความรู้ การเพิ่มสมรรถนะและการฝึกอบรม เพื่อรองรับภารกิจขององค์กรและยุทธศาสตร์ชาติ ดังนี้

- **ยุทธศาสตร์ที่ ๑: ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน**
    - พัฒนาความรู้และจัดทำระบบฐานข้อมูลบุคลากรในองค์กรให้เป็นปัจจุบัน
    - ประสานการพัฒนาระบบราชการและการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับภารกิจ

- **ยุทธศาสตร์ที่ ๒: ด้านการฝึกอบรม**
    - จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมการฝึกอบรมหลักสูตรกลางตามความจำเป็น
    - จัดอบรมหลักสูตรเฉพาะด้านสำหรับบุคลากรในแต่ละหน่วยงานสังกัด
- **ยุทธศาสตร์ที่ ๓: ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้** (Learning Organization)
    - จัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน
    - ส่งเสริมการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างความสามัคคีและวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๑: ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๑	๑	๒	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของพนักงานเทศบาล ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรนายช่างโยธา	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๓	๕	๔	๙๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			๔	๖	๖	๑๒๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒: ด้านการฝึกอบรม

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะและทัศนคติที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๖๐	๖๐	๖๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมแนวทางปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบกระทรวงมหาดไทยที่เกี่ยวข้อง	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๖๐	-	๖๐	๒๐,๐๐๐	-	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	-	๖๐	-	-	๒๐,๐๐๐	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการประกวดงานบริการที่เป็นเลิศประจำปี	จำนวนงานบริการที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร (๑ ผลงาน/ส่วนราชการ)	๖	๖	๖	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑) การพัฒนาตนเอง ๒) การสัมมนา	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๑๖๖	๑๖๖	๑๖๖	๑๓๐,๐๐๐	๑๓๐,๐๐๐	๑๓๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓: ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔	๔	๔	๒๐,๐๐๐	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๘๐๐	๘๐๐	๘๐๐	-	-	-	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๑๒	๑๒	๑๒	-	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๘๑๖	๘๑๖	๘๑๖	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐		

สรุปจำนวนโครงการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๑๒๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	
๒	การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการบริการสู่ความเป็นเลิศ	๓	๓	๓	๑๓๐,๐๐๐	๑๓๐,๐๐๐	๑๓๐,๐๐๐	
๓	การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน	๒	๒	๒	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	
๔	การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างเสริมความผูกพันของบุคลากร	๔	๔	๔	๓๔๐,๐๐๐	๓๔๐,๐๐๐	๓๔๐,๐๐๐	
รวม		**๑๑**	**๑๑**	**๑๑**	**๖๑๐,๐๐๐**	**๖๗๐,๐๐๐**	**๖๔๐,๐๐๐**	

ส่วนที่ ๕ การขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากร

การดำเนินการตามแผนแม่บทพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบุคลากรทุกฝ่ายอย่างจริงจัง โดยกำหนดให้การเรียนรู้และพัฒนาตนเองเป็นหน้าที่สำคัญของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐทุกคน ซึ่งสามารถนำแนวคิดการพัฒนาบุคลากร Learning Model (๗๐ : ๒๐ : ๑๐) มาใช้เป็นกรอบในการวางแผนและดำเนินการพัฒนา กล่าวคือ ร้อยละ ๗๐ เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) เช่น การมอบหมายงานที่ท้าทาย การแก้ไขปัญหาจริง การหมุนเวียนงาน การรับผิดชอบโครงการ หรือการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นมากที่สุดและส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะอย่างแท้จริง ร้อยละ ๒๐ เป็นการเรียนรู้ผ่านปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Social Learning) เป็นการเรียนรู้ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เช่น การสอนงาน (Coaching) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การแลกเปลี่ยนความรู้ หรือการให้คำปรึกษา และร้อยละ ๑๐ เป็นการเรียนรู้แบบเป็นทางการ (Formal Learning) เช่น การอบรม สัมมนา การเรียนในห้องเรียน การเรียนออนไลน์ต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรมีความยืดหยุ่น และสอดคล้องกับลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง บุคลากรสามารถปรับสัดส่วนการเรียนรู้ในแต่ละส่วนได้ตามความเหมาะสม โดยหารือร่วมกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้กำกับดูแลด้านการพัฒนาของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติงาน ตามแนวทางจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) อย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะของบุคคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายงาน เป้าหมายองค์กร และความก้าวหน้าทางสายอาชีพ อันนำไปสู่การเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรและการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม หน่วยงานของรัฐ รวมถึงบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ควรมีบทบาทร่วมกันในการวางแผน ส่งเสริม สนับสนุน ติดตามและประเมินผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะที่เหมาะสม สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการบริหารภาครัฐและการให้บริการประชาชนอย่างยั่งยืน

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนด แสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดดำเนินการให้หรือการพัฒนาตนเองผ่านช่องทางและสื่อต่าง ๆ และนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ เป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการเรียนรู้และพัฒนา และมีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็นจ่อการพัฒนา รวมทั้งดูแลติดตามและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุน

ผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลปลาโหล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลปลาโหล ทราบ

ให้นายกเทศนตรีตำบลปลาโหล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

๑.	นายอภิสิทธิ์ ยศสมพงษ์	นายกเทศมนตรีตำบลปลาโหล	ประธานกรรมการ
๒.	นายสุรพัฒน์ พุฒธรรม	ปลัดเทศบาลตำบลปลาโหล	กรรมการ
๓.	นางกาญจนา กวีพิชชาพัชร	รองปลัดเทศบาลตำบลปลาโหล	กรรมการ
๔.	นางสาวเปรมฤดี ศิริขันธ์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕.	นายมงคล สาขามุละ	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖.	นายสมิทธิ์ พุทธวงศ์	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	กรรมการ
๗.	นางสาวสราพร ปัจสา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๘.	นายปรีดา เจริญชัย	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๙.	นางระภิพันธุ์ อินทรพานิชย์	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ
๑๐.	นายพีรเพชร ดาวเศรษฐ์	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๑.	นางปูชิกา รัชชปัญญา	นักทรัพยากรบุคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้มีหน้าที่จัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และงบประมาณที่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอื่นจัดสรรสำหรับการพัฒนา

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

เทศบาลตำบลปลาโหล มีการติดตามและประเมินผลเป็นกระบวนการสำคัญในการตรวจสอบความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มั่นใจว่าการพัฒนาที่ดำเนินการนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสามารถนำความรู้ ทักษะและสมรรถนะไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถกำหนดแนวทางดำเนินการได้ ดังนี้

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๓๐ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรีตำบลปลาโหล

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕.๓ ตัวชี้วัด

๑. ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ		
	พ.ศ. ๒๕๗๐	พ.ศ. ๒๕๗๑	พ.ศ. ๒๕๗๒
๑. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐
๒.ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐
๓. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรที่ได้รายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรมภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันหลังจากการฝึกอบรม	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐
๔. ร้อยละของส่วนราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีนวัตกรรม คู่มือบริการประชาชน หรือแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๘๐
๕. ร้อยละเฉลี่ยของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐
๖. ร้อยละเฉลี่ยของความผูกพันของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐

๒. ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ระดับที่ ๑	ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวมความต้องการของบุคลากร เพื่อจัด (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ระดับที่ ๒	จัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ระดับที่ ๓	เสนอ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับความเห็นชอบของคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ระดับที่ ๔	เสนอแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ต่อ ก.จ.จ./ก.ท.จ./ก.อบต.จังหวัด เพื่อให้ความเห็นชอบ ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙
ระดับที่ ๕	ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ -๒๕๗๒ และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรปฏิบัติตามแผนที่กำหนด

ตัวชี้วัดที่ ๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ระดับที่ ๑	สามารถจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ -๒๕๗๒ ซึ่งมีสาระสำคัญประกอบด้วย ๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ ๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา ตามหลักเกณฑ์กำหนด
ระดับที่ ๒	สามารถกำหนด หลักสูตร กิจกรรม และโครงการ สำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ -๒๕๗๒ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ระดับที่ ๓	สามารถดำเนินการจัดกิจกรรม โครงการ และวิธีการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ -๒๕๗๒ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามที่กำหนดในแต่ละปี
ระดับที่ ๔	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ระดับที่ ๕	จัดทำสรุปปัญหาและอุปสรรคการวิธีการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ -๒๕๗๒ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำไปวิเคราะห์ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรครั้งต่อไป

๕.๔ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลปลาโหล มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจยุทธศาสตร์ และทิศทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทั้งด้านความเชี่ยวชาญในสายงาน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การบริหารจัดการสมัยใหม่ ตลอดจนการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ยังมุ่งเตรียมความพร้อมให้บุคลากรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และนโยบายของภาครัฐ รวมถึงรองรับภารกิจที่อาจเพิ่มขึ้นจากการถ่ายโอนอำนาจสู่ท้องถิ่น โดยเน้นการพัฒนาศักยภาพเฉพาะด้าน การถ่ายทอดองค์ความรู้ และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานและลดความเสี่ยงจากการสูญเสียกำลังคน การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรของ เทศบาลตำบลปลาโหล ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ จะช่วยให้มีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิผล ส่งผลให้การให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนมีคุณภาพ เกิดความเชื่อมั่น โปร่งใส และนำไปสู่การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็ง ทันสมัยอย่างยั่งยืน

โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะ และศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ท้องถิ่น โดยยึดหลักธรรมาภิบาล การประเมินความพึงพอใจ และการรักษาระเบียบวินัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการประชาชนในพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย

- พัฒนาความรู้และทักษะของพนักงาน
- ส่งเสริมจริยธรรม และจรรยาบรรณในการทำงาน
- มุ่งเน้นการบริการประชาชนเป็นหลัก

ผลการดำเนินงานสำคัญ

- จัดอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มสมรรถนะ
- ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานจริง
- ปรับปรุงแผนอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการ

ปัญหาและข้อเสนอแนะ

- งบประมาณและเวลาในการอบรมมีจำกัด
- ควรเพิ่มการประเมินความคุ้มค่าของการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง



ประกาศเทศบาลตำบลปลาโหล
เรื่อง แผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลปลาโหล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ด้วยเทศบาลตำบลปลาโหล ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรสังกัดให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณธรรม จริยธรรมที่ดีที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงาน และเป็นการวางแผนการพัฒนาบุคลากร อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล หมวด ๑๔ กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๘๘ – ๓๒๖ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลปลาโหล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลปลาโหลต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายอภิสิทธิ์ ยศสมพงษ์)
นายกเทศมนตรีตำบลปลาโหล



คำสั่งเทศบาลตำบลปลาโหล

ที่ ๓๗๐ / ๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลปลาโหล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ด้วยแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลปลาโหล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ ซึ่งเทศบาลตำบลปลาโหล จะต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ฉบับใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๔๗๐ – ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบ โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด สามารถปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงและยกระดับการให้บริการประชาชน ของพนักงานเทศบาลในสังกัดเทศบาลตำบลปลาโหล

อาศัยอำนาจตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวดที่ ๑๔ กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๙๙ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดโดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลปลาโหล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ดังนี้

๑. นายอภิสิทธิ์ ยศสมพงษ์	นายกเทศมนตรีตำบลปลาโหล	ประธานกรรมการ
๒. นายสุรพัฒน์ พุฒธรรม	ปลัดเทศบาลตำบลปลาโหล	กรรมการ
๓. นางกาญจนา กวีพิชชาพัชร	รองปลัดเทศบาลตำบลปลาโหล	กรรมการ
๔. นางสาวเปรมฤดี ศิริขันธ์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายมงคล สาขามุละ	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นายสมิทธิ์ พุทธวงศ์	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๗. นางสาวสราพร ปัจสา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๘. นายปรีดา เจริญชัย	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๙. นางระภิพันธุ์ อินทรพานิชย์	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ
๑๐.นายพีรเพชร ดาวเศรษฐ์	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๑.นางปูชิกา รัชชปัญญา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้มีหน้าที่จัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และงบประมาณที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นจัดสรรสำหรับการพัฒนา

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๘ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายอภิสิทธิ์ ยศสมพงษ์)

นายกเทศมนตรีตำบลปลาโหล

บัญชีลงรายมือชื่อคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุลากร ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
ในวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลปลาโหล ชั้น ๒

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายอภิสิทธิ์ ยศสมพงษ์	นายกเทศมนตรีตำบลปลาโหล	อภิสิทธิ์ ยศสมพงษ์	
๒	นายสุรพัฒน์ พุฒธรรม	ปลัดเทศบาลตำบลปลาโหล	สุรพัฒน์ พุฒธรรม	
๓	นางกาญจนา กวีพิชชาพัชร	รองปลัดเทศบาลตำบลปลาโหล	กาญจนา กวีพิชชาพัชร	
๔	นางสาวเปรมฤดี ศิริขันธ์	ผู้อำนวยการกองคลัง	เปรมฤดี ศิริขันธ์	
๕	นายมงคล สาขามุละ	ผู้อำนวยการกองช่าง	มงคล สาขามุละ	
๖	นายสมิทธิ์ พุทธวงศ์	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	สมิทธิ์ พุทธวงศ์	
๗	นางสาวสราพร ปัจสา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	สราพร ปัจสา	
๘	นายปรีดา เจริญชัย	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ปรีดา เจริญชัย	
๙	นางระภิพันธุ์ อินทรพานิชย์	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	ระภิพันธุ์ อินทรพานิชย์	

ผู้ไม่เข้าประชุม
-ไม่มี-

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายพีรเพชร ดาวเศรษฐ์	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	พีรเพชร ดาวเศรษฐ์	
๒	นางปูชิกา รัชชปัญญา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ปูชิกา รัชชปัญญา	

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
ในวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลปลาโหล ชั้น ๒

.....

เริ่มประชุม เวลา ๑๓.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑	**เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ (ถ้ามี)**
นายอภิสิทธิ ยศสมพงษ์	ด้วยแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลปลาโหล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗– ๒๕๖๙ จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และเทศบาลตำบลปลาโหล ได้มีคำสั่งเทศบาลตำบลปลาโหล ที่ ๓๗๐/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลปลาโหล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
ที่ประชุม	- ทราบ -
ระเบียบวาระที่ ๒	**รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว** เนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรก จึงยังไม่ต้องมีการรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
ระเบียบวาระที่ ๓	**เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา** **พิจารณาจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒**
นายอภิสิทธิ ยศสมพงษ์	ขอเชิญเลขาชี้แจงครับ
นางระภิพันธุ์ อินทรพานิชย์	ด้วยอำเภอวาริชภูมิ ได้มีหนังสืออำเภอวาริชภูมิที่ สน ๐๐๒๓.๒๑/ว๑๙๗๗ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ แจ้งว่าแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗– ๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ ซึ่งตามหนังสือสั่งการกำหนดให้ต้องจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้แล้วเสร็จก่อนที่แผนตัวปัจจุบันจะสิ้นสุดการบังคับใช้ ฉบับเดิมจะครบกำหนดบังคับใช้ โดยการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล นอกจากจะเป็นกรอบการพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม แล้ว ต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐(นวัตกรรม) ดังนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก คือ เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และ เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ซึ่งในการพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลปลาโหล นั้น จากการสำรวจความต้องการของพนักงานเทศบาลในการเข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ของพนักงานแต่ละกอง/สำนักนั้น สามารถนำมาวิเคราะห์การพัฒนาความรู้ได้ ๕ ด้าน ได้แก่

/- ๒ – ๓ ด้าน...

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของนโยบายต่างๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง ฯ

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงานเป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ซึ่งการพัฒนาบุคลากร เทศบาลฯ สามารถที่จะทำได้หลากหลายวิธี เช่น การปฐมนิเทศ การมอบหมายงาน การสอนงาน การให้คำปรึกษา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การให้ทุนการศึกษา การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา เป็นต้น นอกจากนี้ เทศบาลฯ สามารถดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่นได้โดยส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือเทศบาลตำบลปลาโหล เป็นผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญเป็นวิทยากรบรรยาย หรือวิทยากรกระบวนการ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศดังกล่าวข้างต้น ดิฉันขอเสนอร่างยุทธศาสตร์แนวทางการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี และร่างตัวชี้วัดที่ใช้ในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขออนุญาตชี้แจงรายละเอียดตามเอกสารที่แจกให้คณะกรรมการทุกท่าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรที่บรรจุใหม่

เป้าประสงค์ ๑. เพื่อให้เข้าใจหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ
๒. เพื่อให้ทราบบทบาทและหน้าที่ของตนในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๓. เพื่อให้ทราบแนวทางในการปฏิบัติงาน คุณธรรมและจริยธรรม
๔. เพื่อให้ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

/ ๓ -ตัวชี้...

ตัวชี้วัด ๑. บุคลากรที่บรรจุใหม่ได้รับปฐมนิเทศทุกคน
๒. บุคลากรที่บรรจุใหม่เข้าใจหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ
๓. บุคลากรที่บรรจุใหม่ทราบแนวทางในการปฏิบัติงานคุณธรรมและจริยธรรม
๔. บุคลากรที่บรรจุใหม่มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรที่บรรจุใหม่ แนวทางการพัฒนาคือ จัดปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่ มอบหมายงาน การสอนงาน การให้คำปรึกษา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบรายละเอียดตามเอกสารที่แจกให้นะครับ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะความรู้และทักษะเฉพาะทางที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ ๑. มีระบบการพัฒนาบุคลากรที่สอดกับสมรรถนะหลักเฉาะของบุคลากร
๒. หน่วยงานภายในสำนักหรือกองมีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานของตนเอง
๓. มีระบบการพัฒนาบุคลากรในเชิงบูรณาการ

ตัวชี้วัด ๑. มีระบบการพัฒนาบุคลากรตามความสามารถหลักและสมรรถนะของหน่วยงานในเทศบาล
๒. หน่วยงานภายในสำนักหรือกองมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานของตนเอง
๓. บุคลากรของเทศบาล ร้อยละ ๗๐ ได้รับการฝึกอบรมความรู้ในสายงานเฉพาะทาง

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะความรู้และทักษะเฉพาะทางที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน แนวทางการพัฒนา คือ มอบหมายงาน การสอนงาน การให้คำปรึกษา การฝึกอบรม สำหรับตำแหน่งที่จะส่งเข้ารับการฝึกอบรมนั้น ดิฉันเสนอให้ทุกสายงานของตำแหน่งที่มีอยู่ในแผนอัตรากำลังบุคลากร ๓ ปี ที่จัดทำขึ้นใหม่ให้เข้ารับการฝึกอบรมในสายงานและตำแหน่งที่เรามีค่ะ เช่น สายงานบริหารได้แก่ นักบริหารงานท้องถิ่น นักบริหารงานทั่วไป นักบริหารงานการคลัง นักบริหารงานช่าง นักบริหารการศึกษา นักบริหารงานสาธารณสุข นักบริหารงานสวัสดิการสังคม สายงานผู้ปฏิบัติ เช่น นักทรัพยกรบุคคล นิติกร นักวิเคราะห์ฯ ฯลฯ รายละเอียดตามเอกสารที่แจกให้นะครับ

/- ๔-ยุทธศาสตร์...

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ **การพัฒนาศักยภาพผู้บริหารตามสมรรถนะหลักเพื่อนำไปสู่การเป็นผู้นำที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานยุคใหม่**

เป้าประสงค์ ๑. พัฒนาผู้บริหารตามสมรรถนะให้เป็นผู้นำด้านความคิด มีวิสัยทัศน์

๒. พัฒนาผู้บริหารให้มีองค์ความรู้ด้านการบริหารงาน รวมทั้งความรู้ ความเชี่ยวชาญและทักษะเฉพาะด้านเพื่อการบริหารงานเทศบาลที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานในความรับผิดชอบ

๓. พัฒนาผู้บริหารในรูปแบบใหม่ๆ ให้มีจิตสำนึกในการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อประชาชนเป็นหลัก และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในเทศบาล

ตัวชี้วัด ๑. มีหลักสูตรเตรียมการเป็นผู้บริหารในแต่ระดับ

๒. พนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหาร ร้อยละ ๗๐ ได้รับการฝึกอบรมความรู้ในสายงานด้านการบริหารแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพผู้บริหารตามสมรรถนะหลักเพื่อนำไปสู่การเป็นผู้นำที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานยุคใหม่ แนวทางการพัฒนา จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารในแต่ระดับ โครงการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารงานเชิงบูรณการ โครงการเสริมสร้างผู้บริหารผู้นำการเปลี่ยนแปลงดำเนินการตามโครงการโดยการมอบหมายงาน การสอนงาน การให้คำปรึกษาและการฝึกอบรมในหลักสูตรผู้บริหาร รายละเอียดตามเอกสารที่แจกให้นะครับว่ามีตำแหน่งสายงานบริหารใดที่กำหนดให้เข้าอบรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ **การปรับกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงานเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน**

เป้าประสงค์ ๑. บุคลากรมีจิตสำนึกและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

๒. บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงานด้วยความโปร่งใส

๓. บุคลากรมีวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน

ตัวชี้วัด ๑. ความพึงพอใจของผู้รับบริการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๒. จำนวนปัญหาข้อร้องเรียนเรื่องความไม่เป็นธรรม ความไม่โปร่งใสภายใน ๓ ปี มีไม่เกิน ๒๕ เรื่อง

๓. ประชาชนในเขตเทศบาลเกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นต่อเทศบาล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๔. พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเทศบาลไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ได้รับการฝึกอบรมคุณธรรมและจริยธรรมและจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน

/-๕ แผนพัฒนา...

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การปรับกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน แนวทางการพัฒนา จัดฝึกอบรมคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน เวลาประชุมประจำเดือนแจ้งให้พนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทราบเพื่อให้ยึดถือเป็นหลักการเป็นแนวทางในการปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติตน โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติ ขององค์กรเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

คณะกรรมการท่านอื่นมีอะไรที่จะให้กำหนดเพิ่มเติมหรือไม่ค่ะไม่ว่าจะเป็นเรื่องยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร แผนพัฒนาบุคลากรตัวชี้วัดที่ใช้ในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

นายสุรพัฒน์ พุฒธรรม — เรียนท่านประธานและคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทุกท่าน ตามที่ทางฝ่ายเลขา ได้นำเสนอร่างแผนพัฒนาบุคลากรและตัวชี้วัดที่ใช้ในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ผมว่าครอบคลุมทุกตำแหน่งนะครับ การพัฒนาบุคลากรนั้นทุกตำแหน่งล้วนมีความสำคัญที่แตกต่างกันและมีความจำเป็นต่อเทศบาลทั้งสิ้นเพราะทุกตำแหน่งก็คือฟันเฟืองของเทศบาลที่พร้อมจะทำงานไปพร้อมกันครับ

นายปรีดา เจริญชัย — ขออนุญาตที่ประชุม แล้วเรื่องการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรเราจะใช้วิธีการใดครับมาประเมินหลังเข้ารับการฝึกอบรม

นางระภิพันธุ์ อินทรพานิชย์ — ดิฉันขออนุญาตชี้แจงค่ะ เรามีวิธีติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรด้วยกัน ๔ วิธี ดังนี้

๑. ใช้แบบสอบถาม แบบทดสอบ ก่อน-หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผลภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะเวลาหนึ่งหรือ

๒. การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องเช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการพัฒนาหรือ

/-๖-๓...

๓. การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่เทศบาลตำบลปลาโหล ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัดหรือ

๔. การให้ผู้รับเข้าอบรมรายงานผลการอบรมในหลักสูตรที่เข้าอบรม

นายอภิสิทธิ์ ยศสมพงษ์ คณะกรรมการท่านอื่นมีความคิดเห็นหรือจะให้เพิ่มเติมเรื่องอื่นอีกหรือไม่

ที่ประชุม ไม่มีครับ/ไม่มีคะ

นายอภิสิทธิ์ ยศสมพงษ์ ผมขอถามมติที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ทุกท่านนะครับว่าเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากรและตัวชี้วัดที่ใช้ในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ตามที่ฝ่ายเลขาเสนอหรือไม่

ที่ประชุม มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์

ระเบียบวาระที่ ๔ **เรื่องอื่น(ถ้ามี)**

-ไม่มี-

ปิดประชุม เวลา ๑๕.๐๐ น.

(ลงชื่อ).....ผู้จดรายงานการประชุม
(นางปูชิกา รัชชปัญญา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายพีรเพชร ดาวเศรษฐ์)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางระภิพันธุ์ อินทรพานิชย์)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางกาญจนา กวีพิชชาพัชร)
รองปลัดเทศบาลตำบลปลาโหล

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายสุรพัฒน์ พุฒธรรม)
ปลัดเทศบาลตำบลปลาโหล

(ลงชื่อ).....ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นายอภิสิทธิ์ ยศสมพงษ์)
นายกเทศมนตรีตำบลปลาโหล