



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



เทศบาลเมืองบัวใหญ่
อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

เทศบาลเมืองบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลเมืองบัวใหญ่ เพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๘ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง คุณธรรมและจริยธรรม สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งเสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงาน โดยเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ และประโยชน์สุขของประชาชน

เทศบาลเมืองบัวใหญ่ ตั้งอยู่ในพื้นที่อำเภอเมืองบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นหน่วยงานให้บริการประชาชน พัฒนาสร้างสรรค์ความเจริญให้เกิดแก่ชุมชน และท้องถิ่นซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการ พัฒนาการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการกิจสำคัญในการปฏิบัติงานเพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นและพัฒนาท้องถิ่น ดังนั้น การที่จะพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า ซึ่งถ้ามีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากขึ้นเท่าใด ก็จะทำให้องค์กรเจริญขึ้นเท่านั้น แนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้การพัฒนาองค์กรในด้านต่างๆ เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นคือการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกับการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานไปพร้อมๆ กัน

คณะผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการเทศบาลเมืองบัวใหญ่ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลเมืองบัวใหญ่ขึ้น หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ที่วางไว้ นี้ จะสามารถสร้างบุคลากรในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ มีทักษะ มีคุณภาพ มีคุณธรรมจริยธรรม พร้อมทั้งจะปฏิบัติหน้าที่ในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น และสนองนโยบายของทางราชการรวมทั้งแผนการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลเมืองบัวใหญ่ ต่อไป

เทศบาลเมืองบัวใหญ่

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ : หลักการและเหตุผล	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๕
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๕
ส่วนที่ ๒ : การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	๗
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๘
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๙
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๙
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๒
๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๓
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๒๕
๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๕
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๖
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	๒๗
ส่วนที่ ๓ : หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	๒๙
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๒๙
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๙
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๑
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๓
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๓
๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน	๓๕
ส่วนที่ ๔ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๔๐
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๔๐
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๔๐
๔.๓ ค่านิยม	๔๐
๔.๔ เป้าประสงค์	๔๐
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๔๑
ส่วนที่ ๕ : การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	๖๒
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๖๒
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๖๓
๕.๓ บทสรุป	๖๓
ภาคผนวก	
๑. สำเนาประกาศเทศบาลเมืองบัวใหญ่ เรื่องใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร	
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร	
๔. แบบสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร	

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้สามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญ ให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และตามสถานการณ์ของต่างประเทศ ที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้ จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ตั้งแต่อดีต จนต่อเนื่องถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างควมมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

๓) ประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น

ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการพัฒนาผู้ที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตน เพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลาง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓) ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔) ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวดที่ ๑๔ ส่วนที่ ๔ ข้อ ๒๙๙, ๓๐๐, ๓๐๑, ๓๐๔, ๓๐๕, และ ๓๐๘ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ได้กำหนดให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ. จังหวัด) กำหนด ดังนี้

๑. หลักสูตรด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ

๒. หลักสูตรด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

๓. หลักสูตรด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

๔. หลักสูตรด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ข้อ ๒๙๙ ให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ ก.ท. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลนั้น

ข้อ ๓๐๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย

- (๑) นายกเทศมนตรี เป็นประธานกรรมการ
- (๒) ปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ
- (๓) ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น เป็นกรรมการ
- (๔) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ

ข้อ ๓๐๑ หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานเทศบาล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานเทศบาล ตำแหน่งต่างๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังของเทศบาล ตลอดทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๓๐๒ เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้มีความชัดเจนและครอบคลุมพนักงานเทศบาลทุกคน และตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลทุกตำแหน่ง โดยกำหนดให้พนักงานเทศบาลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล

ข้อ ๓๐๓ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- ๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๔ หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๓๐๔ วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.ท. สำนักงาน ก.ท.จ. ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

- ๑ การปฐมนิเทศ
- ๒ การฝึกอบรม
- ๓ การศึกษาหรือดูงาน
- ๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- ๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ข้อ ๓๐๕ ให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามข้อ ๒๙๙ แล้วเสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการพิจารณาของ ก.ท.จ. ตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.ท.จ. พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการพัฒนา งบประมาณที่เทศบาลจัดสรรสำหรับการพัฒนา เมื่อ ก.ท.จ. พิจารณามีมติเห็นชอบแล้วให้เทศบาลประกาศใช้บังคับเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลต่อไป

เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลา การใช้แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี แล้วให้เทศบาล ดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามข้อ ๒๙๙ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลด้วย

๕) การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๑. หนังสือจังหวัดนครราชสีมา ที่ นม ๐๐๒๓.๒/ว ๕๒๕๕ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ด้วยจังหวัดนครราชสีมา ได้รับแจ้งจากสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ว่าคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้มีประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม สรุปสาระสำคัญได้ว่า ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๒. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๘ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ (แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|--|-----------------------------|
| (๑) นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |
| (๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| (๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการ
และเลขานุการ |
| (๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิถีคิดวิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวเทศบาลเมืองบัวใหญ่ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในองค์กร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้เทศบาลเมืองบัวใหญ่ มีการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้เป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒. เพื่อให้เทศบาลเมืองบัวใหญ่ มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีกรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)

๓. เพื่อให้พนักงานเทศบาลของเทศบาลเมืองบัวใหญ่ มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลเมืองบัวใหญ่มีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕. เพื่อให้เทศบาลเมืองบัวใหญ่ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างนวัตกรรมที่ผลิตผลและการ ให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลเมืองบัวใหญ่ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามคำสั่ง เทศบาลเมืองบัวใหญ่ ที่ ๑๒๖๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
๔. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	กรรมการ
๙. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๑๐. ผู้อำนวยการกองการประปา	กรรมการ
๑๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๑๒. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	กรรมการและเลขานุการ
๑๓. หัวหน้าฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๔. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยคณะกรรมการดังกล่าวข้างต้น ร่วมพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้ครอบคลุม ดังนี้

๑. การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ ในการพัฒนา พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่ง และระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒. ให้บุคลากรของเทศบาลเมืองบัวใหญ่ ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใด หลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่

- ๒.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ๒.๓ หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนด

ตำแหน่ง

- ๒.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๒.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓. พิจารณาวิธีการพัฒนาบุคลากร วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น และความเหมาะสม อาจประกอบด้วย

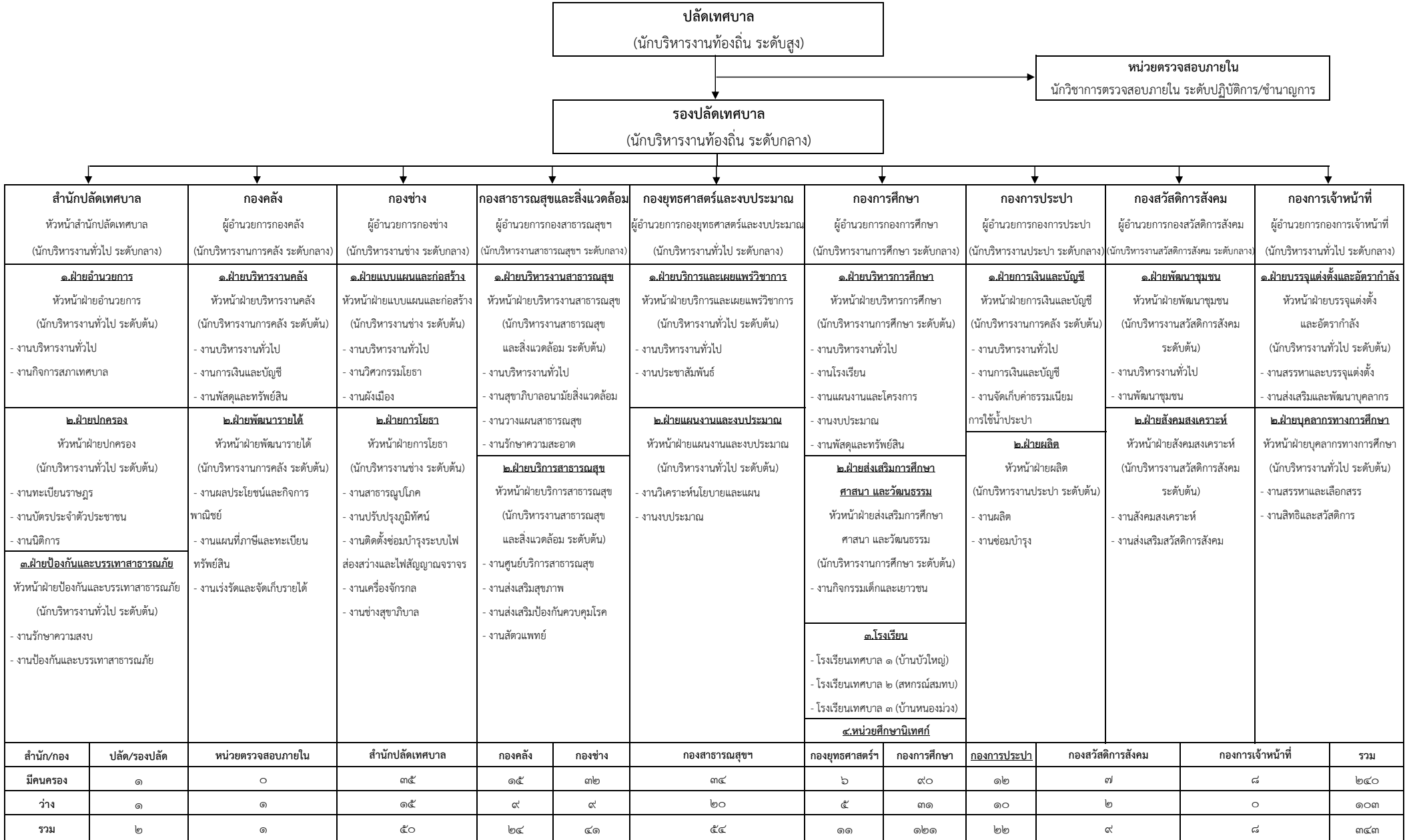
- ๓.๑ การปฐมนิเทศ
- ๓.๒ การฝึกอบรม
- ๓.๓ การศึกษาหรือดูงาน
- ๓.๔ การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- ๓.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม
- ๓.๖ การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔. พิจารณาจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ในแต่ละหลักสูตร หรือแต่ละวิธีการ สำหรับการพัฒนางานส่วนตำบลตามแผนการพัฒนางานส่วนตำบล ให้ครอบคลุมโดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. การติดตามประเมินผล เทศบาลเมืองบัวใหญ่ กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการวางแผนพัฒนาบุคลากรในองค์กร ๓ ปี ถัดไป

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

เทศบาลเมืองบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา



สำนัก/กอง	ปลัด/รองปลัด	หน่วยตรวจสอบภายใน	สำนักปลัดเทศบาล	กองคลัง	กองช่าง	กองสาธารณสุขฯ	กองยุทธศาสตร์ฯ	กองการศึกษา	กองการประปา	กองสวัสดิการสังคม	กองการเจ้าหน้าที่	รวม
มีนครอง	๑	๐	๓๕	๑๕	๓๒	๓๔	๖	๔๐	๑๒	๗	๘	๒๔๐
ว่าง	๑	๑	๑๕	๙	๙	๒๐	๕	๓๑	๑๐	๒	๐	๑๐๓
รวม	๒	๑	๕๐	๒๔	๔๑	๕๔	๑๑	๑๒๑	๒๒	๙	๘	๓๔๓

๒.๖ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลเมืองบัวใหญ่ วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่แต่ละส่วนราชการจะดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเมืองบัวใหญ่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด/รองปลัด (๐๐)									
พนักงานเทศบาล									
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๒	๒	๒	๒	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล(๐๑)									
พนักงานเทศบาล									
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)									
พนักงานเทศบาล									
๘	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๙	นักจัดการงานเทคนิคปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒				
๑๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	เจ้าพนักงานทะเบียนปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑๔	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ									
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๑	-	-	-๑	ว่างให้ ยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)									
๑๖	พนักงานขับรถยนต์	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๗	พนักงานดับเพลิง	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑๘	คนงาน	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	
๑๙	พนักงานขับรถยนต์	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๒๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒				
รวม		๕๐	๕๐	๕๐	๔๙		-	-๑	
กองคลัง (๐๒)									
พนักงานเทศบาล									
๒๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานเทศบาล								
	กองคลัง (๐๒)								
๒๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
๒๖	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	เจ้าพนักงานการคลังปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๙	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๔	คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๓๕	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒๓	๒๔	๒๔	๒๔	+๑	-	-	
	กองช่าง (๐๓)								
	พนักงานเทศบาล								
๓๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	หัวหน้าฝ่ายแบบแผน (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองช่าง (๐๓)								
	<u>พนักงานเทศบาล</u>								
๓๘	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
๔๐	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๒	๓	๓	๓	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
๔๒	นายช่างเครื่องกลปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๔๔	ผู้ช่วยสถาปนิก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๗	พนักงานขับรถยนต์	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๘	คนงาน	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	-	-	-	
๔๙	พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๕๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๕๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาด หนัก	๑	๑	๑	๑				
	รวม	๓๙	๔๑	๔๑	๔๑	+๒	-	-	
	กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
	<u>พนักงานเทศบาล</u>								
๕๒	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงาน สาธารณสุข ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
	พนักงานเทศบาล								
๕๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน สาธารณสุข(นักบริหารงาน สาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๔	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๕	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๖	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๕๗	นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๘	นักโภชนาการปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๙	เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๐	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๖๑	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๖๓	พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๖๔	คนงาน	๓๑	๓๑	๓๑	๓๑	-	-	-	
๖๕	พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๖๖	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดกลาง	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
	รวม	๕๓	๕๔	๕๔	๕๔	+๑	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองยุทธศาสตร์และ งบประมาณ (๐๗)								
	<u>พนักงานเทศบาล</u>								
๖๗	ผู้อำนวยการกอง ยุทธศาสตร์ฯ(นัก บริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๘	หัวหน้าฝ่ายบริการและ เผยแพร่วิชาการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๙	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและ งบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๑	นักวิชาการคลังปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๒	นักประชาสัมพันธ์ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๓	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๗๔	ผู้ช่วยนายช่างศิลป์	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	ว่างให้ ยุบ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๗๕	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๖	ผู้ช่วยนักวิชาการ คอมพิวเตอร์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๗๗	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๑	๑๑	๑๑	๑๐	-	-	-๑	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองการศึกษา (๐๘)								
	<u>พนักงานเทศบาล</u>								
๗๘	ผู้อำนวยการกอง การศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๙	หัวหน้าฝ่ายบริหาร การศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๐	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริม การศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๑	นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๓	๓	๓	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
๘๒	นักสันทนการปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๓	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๘๔	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๕	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๘๘	คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๘๙	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙๐	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๖	๑๘	๑๘	๑๘	+๒	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	โรงเรียนเทศบาล ๑ (บ้านบัวใหญ่)								
	<u>พนักงานครูเทศบาล</u>								
๙๑	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงิน อุดหนุน
๙๒	รองผู้อำนวยการ สถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงิน อุดหนุน
๙๓	ครู	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	-	-	-	เงิน อุดหนุน
๙๔	ครูผู้ช่วย	๓	๓	๓	๓	-	-	-	เงิน อุดหนุน
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u>								
๙๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงิน อุดหนุน
๙๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงิน อุดหนุน
๙๗	ผู้ช่วยครู	๓	๓	๓	๓				จ่ายจาก เงิน รายได้
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๙๘	ภารโรง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงิน อุดหนุน
	รวม	๓๒	๓๒	๓๒	๓๒	-	-	-	
	โรงเรียนเทศบาล ๒ (สหกรณ์สมทบ)								
	<u>พนักงานครูเทศบาล</u>								
๙๙	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงิน อุดหนุน
๑๐๐	รองผู้อำนวยการ สถานศึกษา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงิน อุดหนุน
๑๐๑	ครู	๒๙	๒๙	๒๙	๒๙	-	-	-	เงิน อุดหนุน

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๑๐๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	๓	๓	๓	๓	-	-	-	เงิน อุดหนุน
	โรงเรียนเทศบาล ๒ (สหกรณ์สมทบ)								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๑๐๓	ผู้ช่วยครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	จากเงิน รายได้
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๑๐๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายเงิน รายได้
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๐๕	ภารโรง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงิน อุดหนุน
	รวม	๔๒	๔๒	๔๒	๔๒	-	-	-	
	โรงเรียนเทศบาล ๓ (บ้านหนองม่วง)								
	พนักงานครูเทศบาล								
๑๐๖	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงิน อุดหนุน
๑๐๗	รองผู้อำนวยการ สถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงิน อุดหนุน
๑๐๘	ครู	๒๑	๒๑	๒๑	๒๑	-	-	-	เงิน อุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๑๐๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงิน อุดหนุน
๑๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงิน อุดหนุน
๑๑๑	ผู้ช่วยครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	จ่ายจาก เงินรายไป

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๑๒	การโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงิน อุดหนุน
	รวม	๒๙	๒๙	๒๙	๒๙	-	-	-	
	กองการประปา (๑๐)								
	พนักงานเทศบาล								
๑๑๓	ผู้อำนวยการกองการ ประปา (นักบริหารงานประปา ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑๔	หัวหน้าฝ่ายการเงินและ บัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑๕	หัวหน้าฝ่ายผลิต (นักบริหารงานประปา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑๖	วิศวกรไฟฟ้าปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
๑๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
๑๑๘	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญ งาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑๙	เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒๑	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒๒	เจ้าพนักงานประปา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๑๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๑๒๔	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๒๕	คณงาน	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
๑๒๖	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒๐	๒๒	๒๒	๒๒	+๒	-	-	
	กองสวัสดิการสังคม(๑๑)								
	พนักงานเทศบาล								
๑๒๗	ผู้อำนวยการกอง สวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการ สังคม ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒๘	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการ สังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒๙	หัวหน้าฝ่ายสังคม สงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการ สังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓๐	นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๓	๓	๓	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
๑๓๑	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๓๒	คณงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวม	๘	๙	๙	๙	+๑	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองการเจ้าหน้าที่ (๒๙)								
	พนักงานเทศบาล								
๑๓๓	ผู้อำนวยการกองการ เจ้าหน้าที่ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓๔	หัวหน้าฝ่ายบรรจุแต่งตั้ง และอัตรากำลัง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓๕	หัวหน้าฝ่ายบุคลากร ทางการศึกษา (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓๖	นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๑๓๗	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
	พนักงานเทศบาล								
๑๓๘	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
	รวมทั้งสิ้น	๓๓๔	๓๔๓	๓๔๓	๓๔๑	+๙	-	-๒	-

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

เทศบาลเมืองบัวใหญ่ วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัด โดยมีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้วิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรและส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรภายในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ดังนี้

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑	๑	๗	๓๐	๑๘	๑	๕๘
ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	๔๐	๒๐	๑	๖๑
ลูกจ้างประจำ	๑	-	-	๒	-	-	๓
พนักงานจ้าง	๔๒	๒๐	๓๖	๑๙	-	-	๑๑๗
รวม	๔๔	๒๑	๔๓	๙๑	๓๘	๒	๒๓๙
คิดเป็นร้อยละ	๑๘.๕๐	๘.๙๐	๑๗.๖๔	๓๘.๒๓	๑๖.๐๐	๐.๗๓	๑๐๐.๐๐

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลเมืองบัวใหญ่ วิเคราะห์สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในสังกัด ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม และคำนึงถึงหลักความอาวุโสความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณด้วย ดังนี้

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๖) นักบริหารงานการศึกษา ๗) นักบริหารงานประปา	๑) นักจัดการงานทั่วไป ๒) นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ๓) นักจัดการงานเทคนิค ๔) นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๕) นักวิชาการเงินและบัญชี ๖) วิศวกรโยธา ๗) นักวิชาการสุขาภิบาล ๘) นักวิชาการสาธารณสุข ๙) พยาบาลวิชาชีพ ๑๐) นักโภชนาการ ๑๑) นิติกร ๑๒) นักประชาสัมพันธ์ ๑๓) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑๔) นักวิชาการคลัง ๑๕) นักวิชาการศึกษา ๑๖) นักสันตนาการ ๑๗) นักพัฒนาชุมชน	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานทะเบียน ๓) เจ้าพนักงานพัสดุ ๔) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๕) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๖) เจ้าพนักงานการคลัง ๗) นายช่างโยธา ๘) นายช่างไฟฟ้า ๙) นายช่างเครื่องกล ๑๐) เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๑๑) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑๒) เจ้าพนักงานประปา

บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
		๑๘) นักทรัพยากรบุคคล ๑๙) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

เทศบาลเมืองบัวใหญ่ วิเคราะห์โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่งของบุคลากรในสังกัด ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในองค์กร โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในสังกัดเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง

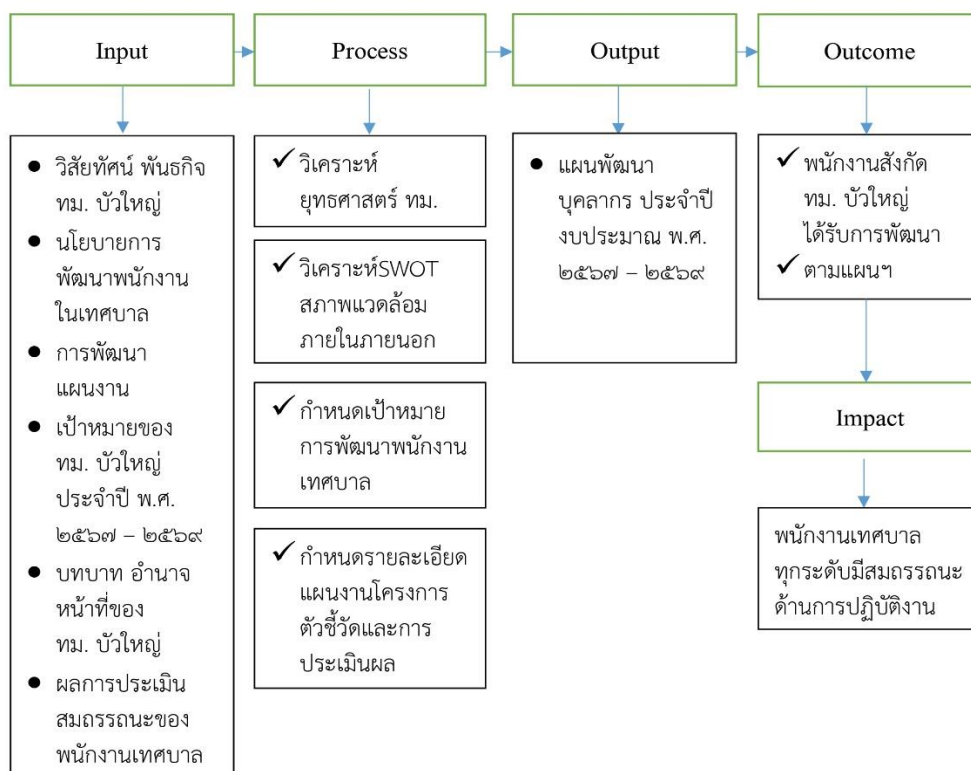
ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕๘
อำนาจการท้องถิ่น	-	-	-	-	๓	๖	๓	๔	๑๖	๕๐.๒๓
วิชาการ	-	๒	๔	๔	๒	๕	๒	๒	๒๑	๔๑.๑๙
ทั่วไป	-	-	๑	๑	๕	๖	๒	๕	๒๐	๔๘.๘๖
ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	๓	๑๐	๑๕	๑๙	๗	๗	๖๑	๔๕.๓๖
ลูกจ้าง	-	-	-	-	-	-	-	๓	๓	๕๖
พนักงานจ้าง	๒	๑๑	๑๔	๑๑	๑๕	๒๗	๑๕	๒๒	๑๑๗	๔๔.๑๙
รวม	๒	๑๓	๒๒	๒๖	๔๐	๖๓	๒๙	๔๔	๒๓๙	๔๙.๑๑
คิดเป็นร้อยละ	๐.๘๒	๕.๓๕	๙.๐๐	๑๐.๗๐	๑๖.๘๗	๒๕.๙๒	๑๒.๐๐	๑๙.๓๔	๑๐๐	

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

เทศบาลเมืองบัวใหญ่ วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ของบุคลากรในสังกัดในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี โดยตั้งตารางต่อไปนี้

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	-	๑	-	๑
๒	นักบริหารงานทั่วไป	๑	-	-	๑
๓	นักบริหารงานการคลัง	-	-	-	-
๔	นักบริหารงานช่าง	-	-	-	-
๕	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-
๖	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	-	-	-	-
๗	นักบริหารงานการศึกษา	-	-	-	-
๘	นักบริหารงานประปา	-	-	-	-
๙	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	-
๑๐	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	-	-	-	-
๑๑	นักจัดการงานเทศกิจ	-	-	๑	๑
๑๒	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-
๑๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-
๑๔	วิศวกรโยธา	-	-	-	-
๑๕	วิศวกรไฟฟ้า	-	-	-	-
๑๖	นักวิชาการสุขาภิบาล	-	-	-	-
๑๗	นักวิชาการสาธารณสุข	-	-	-	-
๑๘	พยาบาลวิชาชีพ	-	-	-	-
๑๙	นักโภชนาการ	-	-	-	-
๒๐	นิติกร	-	-	-	-
๒๑	นักประชาสัมพันธ์	-	-	-	-
๒๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-
๒๓	นักวิชาการคลัง	-	-	-	-
๒๔	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-
๒๕	นักสันนทนาการ	-	-	-	-
๒๖	นักพัฒนาชุมชน	-	-	-	-
๒๗	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-
๒๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	-	-
๒๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	-	-
๓๐	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-
๓๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	-	-	-	-
๓๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	-	๑
๓๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-
๓๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	-
๓๕	เจ้าพนักงานการคลัง	-	-	-	-
๓๖	นายช่างโยธา	-	-	-	-
๓๗	นายช่างไฟฟ้า	-	-	-	-
๓๘	นายช่างเครื่องกล	-	-	-	-
๓๙	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	-	-
๔๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	-
๔๑	เจ้าพนักงานประปา	-	-	-	-
	รวม	๑	๒	๑	๔

แนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ของเทศบาลเมืองบัวใหญ่



ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองบัวใหญ่ ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกกระดับ พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพ ทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งการบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

เทศบาลเมืองบัวใหญ่ กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรขององค์กร ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองบัวใหญ่ ๒๔๔ ราย ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองบัวใหญ่ ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับ มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เทศบาลเมืองบัวใหญ่ เห็นสมควรให้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในมิติด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑. การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลา และงบประมาณในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่ง และระดับตำแหน่งในแต่ละสายงานที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. ให้พนักงานเทศบาลทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ดังนี้

๒.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๒.๓ หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๒.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร

๒.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

เทศบาลเมืองบัวใหญ่กำหนดหลักสูตรการพัฒนาพนักงานเทศบาลในแต่ละสายงานและตำแหน่ง ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

๑.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐

๑.๒ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒

๑.๓ พระราชบัญญัติกำหนดแผนกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑.๔ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑.๕ พระราชบัญญัติความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙

๑.๖ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐

๑.๗ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙

๑.๘ กฎหมายต่างๆที่เกี่ยวข้อง

๑.๙ ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และการบริหารราชการแผ่นดิน

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

๒.๑ หลักสูตร ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๒.๒ พระราชบัญญัติหลักสูตร ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ. ๒๕๒๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๒.๓ พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ. ๒๕๑๐

๒.๔ พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๒๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๒.๕ พระราชบัญญัติการขุดดินและถมดิน พ.ศ. ๒๕๔๓

๒.๖ ระเบียบกฎหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานของเทศบาล ตามหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง เช่นระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๒.๗ พระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. ๒๕๖๒

๒.๘ หลักสูตร ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เกี่ยวข้องถึงปัจจุบัน

๒.๙ หลักสูตร การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๒.๑๐ หลักสูตรด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ

๒.๑๑ การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงาน

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานแต่ละตำแหน่ง

๔. หลักสูตรด้านการบริหาร

๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๖. ประเด็นที่ต้องพัฒนา

๖.๑ ควรให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานพร้อมเน้นกระบวนการสารสนเทศมาใช้งาน

๖.๒ ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างข้าราชการให้เป็นมืออาชีพ

๖.๓ บริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ

๖.๔ พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน

๖.๕ พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๖.๖ วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม

๖.๗ พัฒนาการกระจายอำนาจ

๖.๘ พัฒนาระบบตอบแทนและแรงจูงใจ

๓. วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลเมืองบัวใหญ่ เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา หรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ดังนี้

๓.๑ การปฐมนิเทศ

๓.๒ การฝึกอบรม

๓.๓ การศึกษาหรือดูงาน

๓.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา

๓.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลเมืองบัวใหญ่ กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กร ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ

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

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนจนประสบการณ์ที่เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพผลและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียน หรือ การวิจัยตามหลักสูตรของสถาบัน การศึกษาใน และต่าง ประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษา โดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.ท. กำหนด

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

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

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

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาวโดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคล หรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

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

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงาน และให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆ ที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงาน

ที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลเมืองบัวใหญ่ กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กร ดังนี้

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

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

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง ฯลฯ

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

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

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

เทศบาลเมืองบัวใหญ่ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนาจความสะอาดและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนาจความสะอาดและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

เทศบาลเมืองบัวใหญ่ วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามหลักสูตรสายงานของเทศบาล โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นายไพโรจน์ สุนทรสาคร	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	สูง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๕ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง	-	-	-	-
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)										
๒	นางสาวประภัสสร เกื้อกุล	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ)	๓ ปี ๒ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	-
๓	นางปริญดาพรรณ คัดเห็น	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๘ ปี ๕ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	-
๔	นายณัฐวุฒิ พรหมมาโนช	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๕ ปี ๖ เดือน	-	+๑	-	-	-
๕	นายพิชญ์ การเพียร	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (บริหารการศึกษา)	๔ ปี ๘ เดือน	-	-	+๑	-	-
๖	นายยุทธจักร พิศนอก	นิติกร	ชก.	นิติศาสตรบัณฑิต (นิติศาสตร์)	๑๓ ปี ๑๐ เดือน	-	-	+๑	-	-
๗	นางสาวภัทราทิพย์ ทวีศรียะกุล	นิติกร	ปก.	นิติศาสตรบัณฑิต (นิติศาสตร์)	๓ ปี ๓ เดือน	-	+๑	-	-	-
๘	นางสาวปัญญพัฒน์ คำเห็น	นัก้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (เครื่องกล)	๔ เดือน	-	+๑	-	-	-
๙	นายจำลอง นาคเดื่อ	นักจัดการงานเทศกิจ	ชก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๖ ปี ๗ เดือน	-	-	+๑	-	-
๑๐	จำเริญกรณ์พงศ์ ธนาชัยศิริรัฐ	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบริหารธุรกิจ)	๙ เดือน	-	+๑	-	-	-
๑๑	นายวัฒนา ศรีประภาพงศ์	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	๑๕ ปี ๔ เดือน	-	-	+๑	-	-

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้าการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๒	นายวิทยา ศรีประภาพงค์	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑๕ ปี ๙ เดือน	-	-	+๑	-	
๑๓	นางวราภนา บุญช่วย	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๙ ปี ๑๑ เดือน	-	+๑	-	-	
๑๔	นายเอกมล พันธุ์ไพโรจน์	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	ปวส. (เครื่องกล)	๙ ปี ๒ เดือน	-	+๑	-	-	
๑๕	นายภูษงค์ ชินวงศ์	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	ม.๓	๙ ปี	-	-	+๑	-	
กองคลัง (๑๔)										
๑๖	นางสาววรรศราพร สายนาค	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การบัญชี)	๓ ปี ๒ เดือน	หลักสูตรอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง	-	-	-	-
๑๗	นางสาววราภนา ปากเมย	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การบัญชี)	๑ ปี ๕ เดือน	หลักสูตรอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	-	-	-	-
๑๘	นางสาวมัทธนา นวลทอง	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	๕ ปี ๘ เดือน	-	-	+๑	-	-
๑๙	นางจัญญา ลุนไธสง	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	ปวส. (การบัญชี)	๖ ปี	-	+๑	-	-	-
๒๐	นางสุภาพร นาคเคลือ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	๗ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	-
๒๑	นางสาวคนธรรส แพทย์ภูมิ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๗ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	-
๒๒	นางสาวพรรณนิภา พรหมมานอก	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๖ ปี ๗ เดือน	-	-	+๑	-	-

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้าการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๓	นางนิภาภรณ์ ปิยะศิริสิน	เจ้าพนักงานการคลัง	ชง.	ปวส. (การบัญชี)	๑๔ ปี ๑๐ เดือน	-	+๑	-	-	-
๒๔	นางมนัสนันท์ แก้วโพธิ์คำ	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๑๒ ปี ๑๐ เดือน	-	-	-	+๑	-
กองช่าง (๑๕)										
๒๕	นายจตุฏฐ์ คังอำนาจ	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมโยธา)	๓ ปี ๒ เดือน	-	-	-	+๑	-
๒๖	นายจิศักดิ์ แก้ววังปา	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม แขนงวิชาก่อสร้าง)	๖ ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง	-	-	-	-
๒๗	นายเอกลักษณ์ ฬาริการ	นายช่างโยธา	ชง.	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	๘ ปี ๑๑ เดือน	-	-	+๑	-	-
๒๘	สิบโทภูวนาถ ศรีโยธา	นายช่างโยธา	ชง.	เทคโนโลยีบัณฑิต (การจัดการงานก่อสร้าง)	๗ ปี ๙ เดือน	-	-	-	+๑	-
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)										
๒๙	นางศศิธร อามาศย์ทัศน์	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	กลาง	สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต (อนามัยและสิ่งแวดล้อม)	๒ ปี ๑๑ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุขฯ	-	-	-	-
๓๐	นางสาวศศิธร คุ้มกุดขมิ้น	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๓ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุขฯ (ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	-	-	-	-
๓๑	นางสาวตะวันฉาย เตียนศรี	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)	๗ ปี ๙ เดือน	-	-	-	+๑	-
๓๒	นางสาวภาณี ชัยปริญญา	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๔ ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาเวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษาระยะต้น)	-	-	-	-
๓๓	นางจรรุรัตน์ จินะมูล	นักโภชนาการ	ปก.	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (เทคโนโลยีการอาหาร)	๗ ปี ๑ เดือน	-	-	+๑	-	-
๓๔	นางสาวนวลอนงค์ จันทร์ใต้	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ปวส. (การบัญชี)	๗ ปี ๑ เดือน	-	-	-	+๑	-

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้าการศึกษาอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗)										
๓๕	นางทีศมัย ศรีวัฒนพงศ์	หัวหน้าฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๗ ปี ๙ เดือน	-	-	-	-	-
๓๖	นายยุทธนา ศรีประภาพงศ์	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๘ ปี ๙ เดือน	-	-	-	-	-
๓๗	นางสาวดาริน เจริญบุญ	นักวิชาการคลัง	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การเงิน)	๙ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการคลัง	-	-	-	-
๓๘	นางสาวอัญชลี การปลูก	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๓ ปี ๙ เดือน	-	-	+๑	-	-
๓๙	นางจิรภา หอสูติสิมา	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑๑ ปี ๒ เดือน	-	-	-	-	-
กองการศึกษา (๐๘)										
๔๐	นายสงวนศักดิ์ บุญเรืองศรี	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	Ph.D. in Education (DOCTOR OF PHILOSOPHY IN EDUCATION)	๑ ปี ๗ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา	-	-	-	-
๔๑	นายขรรยง ชินวงศ์	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)	๑๓ ปี	-	-	-	+๑	-
๔๒	นางสาวภัทรวดี พุดซ้อน	นักวิชาการศึกษา	ปก.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (คณิตศาสตร์)	๕ ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	-	-	-	-
๔๓	นางโชติกา รัตนสร้อย	นักวิชาการศึกษา	ชก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑๓ ปี ๕ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	-	-	-	-
๔๔	นายสุรียา บริบูรณ์	นักสันทนการ	ชก.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วิทยาศาสตร์การกีฬา)	๓ ปี ๙ เดือน	-	-	-	+๑	-
กองการประปา (๐๙)										
๔๕	นางสาวลัดดาวัลย์ ความหมั่น	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๙ ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง	-	-	-	-
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)										
๔๖	นางสาวบุศรินทร์ สือกลาง	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	กลาง	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๑๓ ปี ๕ เดือน	-	-	-	+๑	-

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้าการฝึกอบรมความหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๗	นางอมรรัตน์ พูนสวัสดิ์	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๓ ปี	-	+๑	-	-	-
๔๘	นางทองพูล หาญเสนา	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๕ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	-
๔๙	นางสาวบุศรา สือกลาง	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๑๙ ปี	-	-	+๑	-	-
๕๐	นางสาวจินตนา ลาหา	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๓ ปี ๗ เดือน	-	-	-	+๑	-
กองการเจ้าหน้าที่ (๒๙)										
๕๑	นางวิไลพร กองขุนทด	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๖ ปี	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	+๑	-	-	-
๕๒	นางนัยนา แก้วมี	หัวหน้าฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑๐ ปี	-	-	-	-	-
๕๓	จ.อ.สุรพล หวังรวยกลาง	หัวหน้าฝ่ายบุคลากรทางการศึกษา (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๙ ปี	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	-
๕๔	นางสาวจุฬาลักษณ์ การบรรจง	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๕ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-
๕๕	นายพิชากร นนทพะละ	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (การปกครอง)	๕ เดือน	-	-	-	+๑	-
๕๖	นางเรืองศิริ แก้ววังป่า	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๒ ปี ๒ เดือน	-	+๑	-	-	-
๕๗	นางสาวพรพรรณ กล้าแท้	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๔ เดือน	-	-	+๑	-	-
๕๘	นางสาวอาทิตย์า สุขประเสริฐ	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	วิทยาศาสตรบัณฑิต วิทยาการคอมพิวเตอร์	๒ ปี ๑๐	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-
รวม							๑๐	๑๒	๑๒	

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองบัวใหญ่ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

เทศบาลเมืองบัวใหญ่ จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนด ทิศทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

“ เมืองบัวใหญ่โฉมใหม่ ยกระดับคุณภาพชีวิต ศูนย์รวมเศรษฐกิจการค้า เมืองแห่งการศึกษา และการท่องเที่ยว เมืองแห่งประวัติศาสตร์ เมืองแห่งการพัฒนาที่ยั่งยืน ”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

เทศบาลเมืองบัวใหญ่ จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนา ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์กร เช่น

๑) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองบัวใหญ่ ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะ ที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองบัวใหญ่ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของ ชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองบัวใหญ่ ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในองค์กร

๔.๓ ค่านิยม

เทศบาลเมืองบัวใหญ่ จัดทำค่านิยมขององค์กร เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร

“พัฒนาคน พัฒนางาน เพื่อนำพาความเจริญไปสู่ท้องถิ่น”

๔.๔ เป้าประสงค์

เทศบาลเมืองบัวใหญ่ กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อพัฒนา บุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจเทศบาลเมืองบัวใหญ่

๒) เทศบาลเมืองบัวใหญ่มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสาย อาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๕) เทศบาลเมืองบัวใหญ่ พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

เทศบาลเมืองบัวใหญ่ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรเพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และ การสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (๑๔,๔๐๐ บาท/คน)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๑	-	-	๑๔,๔๐๐	-	-	- การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นระดับสูง (๘๙,๐๐๐ บาท/คน)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	-	-	-	-	-	-	- การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๓. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง (๘๙,๐๐๐ บาท/คน)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	-	-	-	-	-	-	- การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๔. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรอำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง (๘๙,๐๐๐ บาท/คน)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๑	-	๒	๘๙,๐๐๐	-	๑๗๘,๐๐๐	- การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมี ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่ กำหนด	๕. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร นักบริหารงานทั่วไป (อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น) (๓๓,๕๐๐ บาท/คน)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน ฝึกอบรมหลักสูตรตามสาย งานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	-	-	๑	-	-	๓๓,๕๐๐	- การฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น
	๖. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร นักบริหารงานคลัง (อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น) (๓๓,๕๐๐ บาท/คน)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน ฝึกอบรมหลักสูตรตามสาย งานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	-	-	-	-	-	-	- การฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น
	๗. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร นักบริหารงานช่าง (อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น) (๓๔,๕๐๐ บาท/คน)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน ฝึกอบรมหลักสูตรตามสาย งานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	-	-	-	-	-	-	- การฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น
	๘. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร นักบริหารงานสาธารณสุข และ สิ่งแวดล้อม (อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น) (๓๔,๕๐๐ บาท/คน)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน ฝึกอบรมหลักสูตรตามสาย งานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	-	-	-	-	-	-	- การฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๙. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคม (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น) (๔๐,๐๐๐ บาท/คน)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๑	-	-	๔๐,๐๐๐	-	-	- การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๑๐. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น) (๕๕,๕๐๐ บาท/คน)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	-	-	๑	-	-	๕๕,๕๐๐	- การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๑๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารงานช่าง (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น) (๓๔,๕๐๐ บาท/คน)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	-	-	-	-	-	-	- การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๑๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป (๓๓,๕๐๐ บาท/คน)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	-	-	-	-	-	-	- การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑๓. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักจัดการงานทะเบียนและบัตร (๔๐,๐๐๐ บาท/คน)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๑	๑	-	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	-	- การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๑๔. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักจัดการงานเทคนิค (๓๖,๐๐๐ บาท/คน)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	-	๑	-	-	๓๖,๐๐๐	-	- การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๑๕. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๓๕,๐๐๐ บาท/คน)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	-	-	-	-	-	-	- การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๑๖. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี (๓๔,๐๐๐ บาท/คน)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	-	๑	-	-	๓๔,๐๐๐	-	- การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑๗. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรวิศวกรโยธา (๓๖,๐๐๐ บาท/คน)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	-	-	-	-	-	-	- การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๑๘. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักวิชาการสุขาภิบาล (๓๔,๕๐๐ บาท/คน)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	-	๑	๑	-	๓๔,๕๐๐	๓๔,๕๐๐	- การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๑๙. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข (๓๓,๕๐๐ บาท/คน)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	-	-	-	-	-	-	- การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒๐. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรพยาบาลวิชาชีพ (๔๐,๐๐๐ บาท/คน)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	-	-	-	-	-	-	- การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๒๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร นิติกร (๓๓,๕๐๐ บาท/คน)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน ฝึกอบรมหลักสูตรตามสาย งานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๑	๑	-	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	-	- การฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น
	๒๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร นักประชาสัมพันธ์ (๓๐,๐๐๐ บาท/คน)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน ฝึกอบรมหลักสูตรตามสาย งานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	-	-	-	-	-	-	- การฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น
	๒๓. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน (๓๓,๕๐๐ บาท/คน)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน ฝึกอบรมหลักสูตรตามสาย งานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	-	๑	-	-	๓๓,๕๐๐	-	- การฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น
	๒๔. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร นักวิชาการคลัง (๓๓,๕๐๐ บาท/คน)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน ฝึกอบรมหลักสูตรตามสาย งานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	-	-	-	-	-	-	- การฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๒๕. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักวิชาการศึกษา (๓๓,๕๐๐ บาท/คน)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	-	-	-	-	-	-	- การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒๖. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักสหนทาการ (๔๐,๐๐๐ บาท/คน)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	-	-	๑	-	-	๔๐,๐๐๐	- การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒๗. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักพัฒนาชุมชน (๔๐,๐๐๐ บาท/คน)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	-	๑	-	-	๔๐,๐๐๐	-	- การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒๘. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล (๓๓,๕๐๐ บาท/คน)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๑	๑	๑	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	- การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๒๙. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน (๔๐,๐๐๐ บาท/คน)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	-	-	-	-	-	-	- การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๓๐. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ (๒๕,๐๐๐ บาท/คน)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๑	-	๒	๒๕,๐๐๐	-	๕๐,๐๐๐	- การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๓๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ (๒๕,๐๐๐ บาท/คน)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	-	-	-	-	-	-	- การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๓๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๒๖,๐๐๐ บาท/คน)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	-	๑	๑	-	๒๖,๐๐๐	๒๖,๐๐๐	- การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๓๓. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๒๕,๐๐๐ บาท/คน)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	-	๑	-	-	๒๕,๐๐๐	-	- การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๓๔. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนายช่างโยธา (๒๕,๐๐๐ บาท/คน)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	-	๑	๑	-	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	- การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๓๕. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนายช่างไฟฟ้า (๒๗,๕๐๐ บาท/คน)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	-	-	-	-	-	-	- การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๓๖. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนายช่างเครื่องกล (๒๖,๐๐๐ บาท/คน)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	-	-	-	-	-	-	- การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๓๗. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข (๒๕,๐๐๐ บาท/คน)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	-	-	-	-	-	-	- การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๓๘. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๒๕,๐๐๐ บาท/คน)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๑	-	๑	๒๕,๐๐๐	-	๒๕,๐๐๐	- การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๓๙. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าพนักงานประปา (๒๑,๐๐๐ บาท/คน)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	-	-	-	-	-	-	- การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๔๐. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าพนักงานทะเบียน (๔๐,๐๐๐ บาท/คน)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๑	๑	๑	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	- การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
ส่งเสริมศักยภาพของ พนักงานครู และ บุคลากรทางการศึกษา ด้านวิชาการมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น ในการปฏิบัติงานตาม เกณฑ์ที่กำหนด	๔๑. โครงการพัฒนาผู้ประกอบ วิชาชีพครูสังกัดสถานศึกษา	ร้อยละของบุคลากรที่เข้า รับการพัฒนาผู้ประกอบ วิชาชีพครู (เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ) (ร้อยละ ๕๐)	๔๐	๔๐	๔๐	๘๐๐,๐๐๐	๘๐๐,๐๐๐	๘๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติ	กองการศึกษา
	๔๒. โครงการประชุมครูวิชาการ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้า ร่วมประชุม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติ	กองการศึกษา
รวม			๑๔๙	๑๕๒	๑๕๓	๑,๑๖๕,๔๐๐	๑,๒๒๖,๐๐๐	๑,๓๖๖,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) ปลัดอปท./รองปลัดอปท. มีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ(ต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นระดับสูงมาแล้ว)	๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร นักบริหารงานท้องถิ่นผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (Training Program for Hight Performance Executive) (๒๘,๐๐๐ บาท/คน)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	-	-	-	-	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่น
๒) ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้รับผิดชอบงานด้านสวัสดิการสังคมและ/หรืองานด้านการพัฒนาชุมชน เพื่อให้มีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร พัฒนาสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดสวัสดิการสังคมและการพัฒนาชุมชน (๑๖,๙๐๐ บาท/คน)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	-	-	-	-	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่น
๓) ผู้ดำรงตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่นระดับต้นทุกสายงาน มีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร พัฒนาสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานอำนวยการท้องถิ่นระดับต้น (๑๙,๙๐๐ บาท/คน)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	-	-	-	-	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๔) หัวหน้าส่วนราชการ ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น มีความรู้ทักษะในการบริหารงานท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานท้องถิ่น จากกรณีศึกษาข้อบกพร่อง และข้อเสนอแนะของหน่วยตรวจสอบ (๙,๙๐๐ บาท/คน)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	-	-	-	-	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่น
๕) หัวหน้าส่วนราชการ นักบริหารงานช่าง บุคลากรด้านช่างของ อปท. เพื่อให้มีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานด้านงานช่างได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๕. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานช่างและงานก่อสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (๑๖,๙๐๐ บาท/คน)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	-	-	-	-	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่น
๖) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกสายงาน มีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานเลขานุการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๖. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเลขานุการ และการจัดการงานทั่วไป (๑๕,๙๐๐ บาท/คน)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	-	-	-	-	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๗) ข้าราชการ และพนักงาน จ้าง ทุกตำแหน่ง มีความรู้ และทักษะในด้านการทำ แบบฟอร์มออนไลน์ (E-Form) และการจัดทำ ภาพ(Infographic) ได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	๗. โครงการ ฝึกอบรม หลักสูตรการทำแบบฟอร์ม ออนไลน์ (E-Form) และการ จัดทำภาพ(Infographic) (๑๐,๕๐๐ บาท/คน)	ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านการประเมินการ ทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	-	-	-	-	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่น
๘) ข้าราชการ และพนักงาน จ้าง ที่รับผิดชอบงานด้าน การประชาสัมพันธ์มีความรู้ ในการจัดทำเว็บไซต์ สำหรับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร การสร้างเว็บไซต์ สำหรับองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น (๑๐,๕๐๐ บาท/คน)	ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านการประเมินการ ทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	-	-	-	-	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๙) พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	๙. โครงการส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัด	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการอบรม/ประชุม ๑ ครั้งต่อปีการศึกษา (ร้อยละ ๘๐)	๕๐	๕๐	๕๐	๙๐,๐๐๐	๙๐,๐๐๐	๙๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กองการศึกษา
	๑๐. โครงการพัฒนาพนักงานครูและพนักงานเทศบาลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการอบรม ๑ ครั้ง (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กองการศึกษา
	๑๑. โครงการอบรมและพัฒนาศักยภาพความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการอบรม ๑ ครั้ง (ร้อยละ ๘๐)	๑๕๐	๑๕๐	๑๕๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กองการศึกษา
รวม			๓๐๐	๓๐๐	๓๐๐	๓๑๐,๐๐๐	๓๑๐,๐๐๐	๓๑๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้าง ในสังกัดเทศบาลเมือง บัวใหญ่ โดยมุ่งเน้นพัฒนา ให้บุคลากรทำงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ ทั้งในด้าน ความรู้ความสามารถ และ มุ่งปฏิบัติงานเพื่อให้ บริการแก่ประชาชนได้ อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล มีทัศนคติที่ดี ต่องาน ผู้บริหาร หัวหน้า หน่วยงาน เพื่อนร่วมงาน และเห็นแก่ประโยชน์สุข ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง	๑. โครงการพัฒนาบุคลากรใน องค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ , ๒๕๖๘ และ ๒๕๖๙	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาและนำความรู้ที่ ได้รับมาปรับใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม (ร้อยละ ๑๐๐)	๒๐๙	๒๐๙	๒๐๙	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลเมือง บัวใหญ่ กองการเจ้าหน้าที่
๒) ข้าราชการหรือ พนักงานเทศบาลที่ได้รับ การบรรจุแต่งตั้งใหม่ ได้รับการแนะนำชี้แจง เพื่อเตรียมความพร้อม ในการปฏิบัติราชการ	๒. กิจกรรมการปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาและนำความรู้ที่ ได้รับมาปรับใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม (ร้อยละ ๑๐๐)	-	-	-	-	-	-	๑) การฝึกอบรม	เทศบาลเมือง บัวใหญ่ กองการเจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๓) ส่งเสริมศักยภาพของ พนักงานครู นักเรียน และบุคลากรทางการ ศึกษาด้านวิชาการให้มาก ยิ่งขึ้น	๓. โครงการร่วมมหกรรม การศึกษาท้องถิ่นระดับภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ และระดับประเทศ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วม การจัดมหกรรมการศึกษา ท้องถิ่นระดับภาคฯ และระดับประเทศ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	- เข้าร่วมกิจกรรม	กองการศึกษา
	๔. โครงการส่งเสริมการ ประกันคุณภาพการศึกษาใน โรงเรียน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับ การอบรม/ประชุม ๑ ครั้ง	๕๐	๕๐	๕๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	- การฝึกอบรม - การฝึกปฏิบัติ	กองการศึกษา
๔) บุคลากรที่รับผิดชอบ สามารถนำไปปฏิบัติได้ อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ในอันที่จะส่งผลต่อสิทธิ ประโยชน์ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในวิชาชีพ	๕. โครงการประชุมเชิง ปฏิบัติการ คณะกรรมการ พัฒนางานวิชาการ	ร้อยละของบุคลากรสามารถ นำไปปฏิบัติงานได้จริง (ร้อยละ ๘๐)	๔๐	๔๐	๔๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	- การฝึกอบรม - การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๖. โครงการพัฒนาพนักงาน เทศบาล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา	ร้อยละของบุคลากร ผ่านการ ประเมินการทดสอบหลังการ ฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๕๐	๑๕๐	๑๕๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	- การฝึกอบรม - การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
รวม			๕๔๙	๕๔๙	๕๔๙	๖๐๕,๐๐๐	๖๐๕,๐๐๐	๖๐๕,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมี จิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติ การเป็นข้าราชการที่ดี	๑. โครงการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๑	๑๒	๑๒	-	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น
	๒. โครงการจัดกิจกรรมการ ด้านทุจริตคอร์รัปชันใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ ประกาศเจตนารมณ์และ เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๑	๑๒	๑๒	-	-	-	- การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น
๒) ข้าราชการและ พนักงานส่วนท้องถิ่น เตรียมความพร้อม สำหรับการเกษียณอายุ ราชการ อย่างมีความสุข (Happy Retirement)	๓. โครงการเตรียมความ พร้อมผู้เกษียณอายุของ ข้าราชการและพนักงานส่วน ท้องถิ่น “เกษียณสร้างสุข” (Happy Retirement)	ร้อยละของบุคลากรที่ เตรียมความพร้อมผู้ เกษียณเข้าร่วมการ ฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	-	-	-	-	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่น
๓) พนักงานครู และ บุคลากรทางการศึกษา มีการพัฒนาเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัคร สมานสามัคคีในองค์กร	๔. โครงการอบรมและ ศึกษาดูงานพนักงานครู เทศบาล ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานและผู้เกี่ยวข้อง	ร้อยละของบุคลากร ที่เข้าร่วม (ร้อยละ ๘๐)	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กองการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๔) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัคคีรสมานสามัคคีในองค์กร	๕. โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๑๐	๑๒	๑๒	-	-	-	- การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๖. โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐	๑๒	๑๒	-	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๒๔๒	๒๔๘	๒๔๘	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐		

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

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาศูนย์ทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๑๑	๑๔	๑๓	๑,๑๖๕,๔๐๐	๑,๒๒๖,๐๐๐	๑,๓๖๖,๐๐๐	
๒	การพัฒนาศูนย์ทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๓	๓	๓	๓๑๐,๐๐๐	๓๑๐,๐๐๐	๓๑๐,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๕	๕	๕	๖๐๕,๐๐๐	๖๐๕,๐๐๐	๖๐๕,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๕	๕	๕	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	
รวม		๒๔	๒๗	๒๖	๒,๕๘๐,๔๐๐	๒,๖๔๑,๐๐๐	๒,๗๘๑,๐๐๐	

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน หมวดที่ ๑๔ กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๓๐๗ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาลต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

สำหรับการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร นั้น เทศบาลเมืองบัวใหญ่ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ดังนี้ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ตามคำสั่งเทศบาลเมืองบัวใหญ่ ที่ ๑๒๖๕/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลเมืองบัวใหญ่ ลงวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

เทศบาลเมืองบัวใหญ่ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
๔. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	กรรมการ
๙. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๑๐. ผู้อำนวยการกองการประปา	กรรมการ
๑๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๑๒. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	กรรมการและเลขานุการ
๑๓. หัวหน้าฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๔. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผล

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน ก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสม กับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

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

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลเมืองบัวใหญ่ สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมาย และการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจ บางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

เทศบาลเมืองบัวใหญ่ ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ ของหน่วยงาน ให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้

ภาคผนวก

แบบสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานสังกัดเทศบาลเมืองบัวใหญ่

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการพัฒนาของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์หาความต้องการเกี่ยวกับความรู้ ทักษะด้านต่างๆที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานเทศบาลและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาพนักงานเทศบาล นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลเมืองบัวใหญ่ โดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ประกอบด้วย

- ส่วนที่ ๑ คำถามเกี่ยวกับข้อมูลสำคัญของพนักงานเทศบาล
ส่วนที่ ๒ ข้อมูลความต้องการการพัฒนาพนักงานเทศบาล
ส่วนที่ ๓ คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นอื่นๆ

ส่วนที่ ๑: ข้อมูลทั่วไป

๑. ชื่อ -สกุล

๒. ประเภทพนักงาน พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล
 ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ
 พนักงานจ้างทั่วไป

๓. ตำแหน่ง

๔. อัตราเงินเดือน ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท
 ๑๐,๐๐๐ บาท - ๒๐,๐๐๐ บาท
 ๒๐,๐๐๑ บาท - ๓๐,๐๐๐ บาท
 ๓๐,๐๐๑ บาท - ๔๐,๐๐๐ บาท
 ๔๐,๐๐๑ บาท - ๕๐,๐๐๐ บาท
 มากกว่า ๕๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป

๕. สังกัด สำนักปลัดเทศบาล
 กองคลัง
 กองช่าง
 กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
 กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
 กองการศึกษา
 กองการประปา
 กองสวัสดิการสังคม
 กองการเจ้าหน้าที่

ส่วนที่ ๒: ข้อมูลความต้องการการพัฒนาพนักงานเทศบาล

๑. ประเภทของการพัฒนา

- จัดส่งเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น
- จัดฝึกอบรมเป็นโครงการ โดยหน่วยงานจัดอบรมเอง
- จัดกิจกรรมสอนงานจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน
- ฝึกปฏิบัติงาน
- ให้มีเอกสารคู่มือกระบวนการปฏิบัติงาน/ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่

๒. หลักสูตรที่ต้องการพัฒนาอบรม

- หลักสูตรประจำสายงาน
- หลักสูตรงานบุคคล
- หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง
- หลักสูตรระเบียบวิธีงบประมาณ
- หลักสูตรทางวินัย
- หลักสูตรอื่นๆ (ให้ระบุ)

๓. ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม

- ทั้งปีงบประมาณ
- ช่วงไตรมาสแรก
- ช่วงไตรมาสที่สอง
- ช่วงไตรมาสที่สาม
- ช่วงไตรมาสที่สี่
- อื่นๆ (ระบุ)

ส่วนที่ ๓: ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

ขอความร่วมมือพนักงานทุกท่านกรอกข้อมูลในแบบสำรวจ เพื่อให้สามารถประมวลผลข้อมูลต่อผู้บริหารและผู้ตอบแบบสำรวจทุกคน และใช้ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลเมืองบัวใหญ่ ทั้งนี้ ให้ส่งคืนงานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่ ภายในวันที่



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

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา (ก.ท.จ.นม.) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบให้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลเมืองบัวใหญ่

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองบัวใหญ่ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางสุนทร ศิลปชัยเดช)
นายกเทศมนตรีเมืองบัวใหญ่



คำสั่งเทศบาลเมืองบัวใหญ่

ที่ ๒๒๕ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลเมืองบัวใหญ่

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๘ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เทศบาลเมืองบัวใหญ่ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
๔. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	กรรมการ
๙. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๑๐. ผู้อำนวยการกองการประปา	กรรมการ
๑๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๑๒. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	กรรมการและเลขานุการ
๑๓. หัวหน้าฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๔. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่ และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผล

แผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการ
อื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทราบ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นางสุนทร ศิลปชัยเดช)
นายกเทศมนตรีเมืองบัวใหญ่

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันพุธที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๔.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลเมืองบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

ผู้มาประชุม

๑. นางสุนทร ศิลปชัยเดช	นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๒. นายไพโรจน์ สุนทรสาคร	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นายวิทยา เหมือนหมาย	รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
๔. นางสาวอรรศราพร สายนาคน	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายจรูญ ตั้งอำนวย	ผู้อำนวยการกองช่าง/ร.ก.ผู้อำนวยการกองการประปา	กรรมการ
๖. นายยุทธนา ศรีประภาพงศ์	ร.ก.ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ฯ	กรรมการ
๗. นายสงวนศักดิ์ บุญเรืองศรี	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๘. นางวิไลพร กองขุนทด	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	กรรมการและเลขานุการ
๙. นางนัยนา แก้วมี	หัวหน้าฝ่ายบรรจุแต่งตั้งฯ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๐. นายทิชากร นนท์พละ	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑. นางสาวบุศรินทร์ สือกลาง	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
๒. นางสาวประภัสสร เกื้อกุล	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
๓. นางศศิธร อามาตย์ทัศน์	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นางอมรรรัตน์ พูนสวัสดิ์ดี	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์
๒. นางสาวศศิธร่า คุ่มกุดขมิ้น	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข
๓. นางปรีณดาวรรณ คิดเห็น	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
๔. จ.อ.สุรพล หวังรวยกลาง	หัวหน้าฝ่ายบุคลากรทางการศึกษา
๕. นางเรืองศิริ แก้ววังปา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๖. นางสาวจุฬาลักษณ์ การบรรจุ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๗. นางสาวพรพรรณ กล้าแท้	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ที่ประธานจะแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นางสุนทร ศิลปชัยเดช - ตามคำสั่งเทศบาลเมืองบัวใหญ่ ที่ ๑๒๖๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลเมืองบัวใหญ่ โดยมีหน้าที่ดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องตามประกาศหลักเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนด จึงได้ขอเชิญคณะกรรมการทุกท่านมาประชุมในวันนี้

ที่ประชุม

- รับทราบ

/ระเบียบวาระ...

- ระเบียบวาระที่ ๒** เรื่อง รับรองรายงานการประชุม
- นางสุนทร ศิลป์ชัยเดช
นายกเทศมนตรี
ประธานกรรมการ
- เนื่องจากวันนี้เป็นการประชุมคณะกรรมการฯ ครั้งแรก จึงไม่มีการรับรองรายงานการประชุมแต่อย่างใด
- ที่ประชุม** - รับทราบ
- ระเบียบวาระที่ ๓** เรื่อง ที่จะเสนอให้ที่ประชุมทราบ
- นางสุนทร ศิลป์ชัยเดช
นายกเทศมนตรี
ประธานกรรมการ
- ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๘ เรื่องการ
จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่
๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ แจงให้เทศบาลดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขอเชิญเลขานุการ ได้ชี้แจงต่อไปค่ะ
- นางวิไลพร กองขุนทด
ผอ.กองการเจ้าหน้าที่
กรรมการและเลขานุการ
- ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๘ เรื่อง
การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ และหนังสือจังหวัดนครราชสีมา ที่ นม ๐๐๒๓.๒/ว
๕๒๕๕ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี นั้น
โดยจังหวัดนครราชสีมา ได้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมี
สาระสำคัญดังนี้
1. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการ
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) เรื่อง
หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
หมวด ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และตามแผน
แม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
 2. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอคณะกรรมการ
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) พิจารณา
ให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
- ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองบัวใหญ่
เป็นไปด้วยความเรียบร้อย งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและ
อัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่ จึงจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนา
บุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลเมืองบัวใหญ่ ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
๔. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการยุทธศาสตร์และงบประมาณ	กรรมการ
๙. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๑๐. ผู้อำนวยการกองการประปา	กรรมการ
๑๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๑๒. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	กรรมการและเลขานุการ
๑๓. หัวหน้าฝ่ายบรรจุแต่งตั้งฯ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๔. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผล แผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทราบ

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่อง เพื่อพิจารณา

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

นางสุนทร ศิลปชัยเดช
นายกเทศมนตรี
ประธานกรรมการ

- นโยบายของผู้บริหารมีความตั้งใจ และต้องการให้บุคลากร ได้รับการพัฒนา เพื่อนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมมาใช้พัฒนาองค์กร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาท้องถิ่นของเรา ลำดับต่อไปขอเชิญท่านไพโรจน์ สุนทรสาคร ปลัดเทศบาล ได้แจ้งรายละเอียดการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ ขอเชิญค่ะ

/นายไพโรจน์...

ณ ปัจจุบัน ที่ยังไม่ได้เข้ารับการอบรมตามหลักสูตร เพื่อที่จะได้พิจารณาและนำเข้า
บรรจุไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี โดยในส่วนตารางที่ ๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือ
พนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงานจะสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์ทั้ง ๔ ด้าน ดังนี้
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการ
เปลี่ยนแปลง
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการ
เรียนรู้
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม
จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

รายละเอียดตามเอกสารที่ได้แจกให้คณะกรรมการทุกท่านเป็นข้อมูลเบื้องต้น โดยเป็น
ข้อมูลที่ สำนัก/กอง ได้จัดส่งมายังกองการเจ้าหน้าที่ ข้อมูลจากแผนพัฒนาท้องถิ่น
ข้อมูลจากงบประมาณรายจ่าย ข้อมูลจาก ก.พ.๗ และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ขอ
ความร่วมมือคณะกรรมการได้ตรวจสอบข้อมูลบุคลากรในสังกัด และสามารถส่งข้อมูล
เพิ่มเติมให้ กองการเจ้าหน้าที่เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อให้ครอบคลุมต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กรตามแผนฯ
ดังกล่าวค่ะ

- นายไพโรจน์ สุคนธ์สาคร ปลัดเทศบาล กรรมการ - สำหรับแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี คณะกรรมการก็ได้พิจารณาข้อมูลเบื้องต้นแล้ว หากส่วนราชการใดจะส่งข้อมูลเพิ่มเติม ขอให้จัดส่งไปยังกองการเจ้าหน้าที่ให้ ครบถ้วนในวันพรุ่งนี้ เพื่อจะได้รวบรวมและดำเนินการจัดส่งแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ไปให้จังหวัดนครราชสีมา ภายในวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๖
- นางสุนทร ศิลปชัยเดช นายกเทศมนตรี ประธานกรรมการ - คณะกรรมการก็ได้พิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ กันเรียบร้อยแล้ว ขอมติที่ประชุมท่านใดเห็นชอบแผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขอความกรุณายกมือ ด้วยค่ะ
- มติที่ประชุม - มีมติเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นเอกฉันท์

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่อง อื่นๆ

นางสุนทร ศิลปชัยเดช - มีท่านใดจะเสนอเรื่องอื่นอีกหรือไม่ เมื่อไม่มีติดันขอขอบคุณทุกท่าน
 นายกเทศมนตรี ที่มาประชุมร่วมกันในวันนี้และขอปิดการประชุมค่ะ
 ประธานกรรมการ

ปิดประชุมเวลา ๑๖.๐๐ น.

(ลงชื่อ) ทิว ทนดะ ผู้จด/พิมพ์รายงานฯ (ลงชื่อ) ๔๖ ผู้ตรวจรายงานฯ
 (นายทิชากร นนทพิลละ) (นางนัยนา แก้วมี)
 นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ หัวหน้าฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง
 ผู้ช่วยเลขานุการ ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ) ฉัตร ผู้ตรวจรายงานฯ (ลงชื่อ) ๑ ผู้ตรวจรายงานฯ
 (นางวิไลพร กองขุนทด) (นายไพโรจน์ สุคนธสาคร)
 ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ ปลัดเทศบาล
 กรรมการและเลขานุการ กรรมการ

(ลงชื่อ) [Signature]
 (นางสุนทร ศิลปชัยเดช)
 นายกเทศมนตรีเมืองบัวใหญ่
 ประธานกรรมการฯ