



แผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569



ของเทศบาลตำบลโคกสะอาด
อำเภอหนองบัวระเหว จังหวัดชัยภูมิ

แผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี เทศบาลตำบลโคกสะอาด
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569



คำนำ

บุคลากรท้องถิ่นเป็นทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐไปสู่เป้าหมายและสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมรับมือจากสภาวการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในกระบวนการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เทศบาลตำบลโคกสะอาดได้พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามมาตรฐานที่กำหนด การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะสนับสนุนให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลโคกสะอาดมีบุคลากรที่มีคุณภาพสูงและมีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายของรัฐ และนโยบายสำคัญของเทศบาลตำบลโคกสะอาด ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ด้วยเหตุนี้เทศบาลตำบลโคกสะอาด จึงเห็นความสำคัญที่จะต้องจัดให้มีแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 ขึ้น ซึ่งเป็นการดำเนินการตามความนิยมตามมาตรา 15(5) มาตรา 23 วรรคหก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาลตำบลโคกสะอาด ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และที่แก้ไขเพิ่มเติมคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลในการประชุมครั้งที่ 4/2545 เมื่อวันที่ 29 เมษายน 2545 ได้มีมติประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลและในการการประชุมครั้งที่ 6/2566 เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2566 ได้มีมติเห็นชอบแผนแม่บทพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569

เทศบาลตำบลโคกสะอาด พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้มีการขับเคลื่อนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 ให้เทศบาลตำบลโคกสะอาดสามารถดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 ตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนา และเพิ่มพูนประสิทธิภาพข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ส่งเสริมให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง คุณธรรมและจริยธรรม สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งเสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ และประโยชน์สุขของประชาชน

เทศบาลตำบลโคกสะอาด
อำเภอหนองบัวระเหว จังหวัดชัยภูมิ



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ 1 หลักการและเหตุผล	1
1.1 หลักการและเหตุผล	1
1.2 วัตถุประสงค์	3
1.3 ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	3
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	5
2.1 ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	5
2.2 ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	8
2.3 การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	9
2.4 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	9
2.5 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	12
2.6 กรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลโคกสะอาด	13
2.7 การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	19
2.8 สายงานของพนักงานเทศบาล	19
2.9 โครงสร้างอายุพนักงานเทศบาล	20
2.10 การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ 3 ปี	21
ส่วนที่ 3 หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	22
3.1 เป้าหมายของการพัฒนา	22
3.2 หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาล	22
3.3 วิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล	23
3.4 การพัฒนาบุคลากรของเทศบาล	26
3.5 ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	26
3.6 การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามหลักสูตรสายงาน	27
ส่วนที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	33
4.1 วิสัยทัศน์ (Vision)	33
4.2 พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	33
4.3 ค่านิยม	33
4.4 เป้าประสงค์	33
4.5 ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	34
ส่วนที่ 5 การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	42
5.1 ความรับผิดชอบ	42
5.2 การติดตามและประเมินผล	42
5.2 บทสรุป	42



ส่วนที่ 1 หลักการและเหตุผล

1.1 หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน ประกาศ ณ วันที่ 11 พฤศจิกายน 2545 หมวด 14 ส่วนที่ 4 การพัฒนาพนักงานเทศบาล กำหนดให้เทศบาลพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ เป็นพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการบทบาท และหน้าที่ของราชการในระบบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในท้องถิ่นหรือการพัฒนาตนเองเป็นต้น หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลตำบลโคกสะอาด สามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ และอาจกระทำได้โดยคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ร่วมกับเทศบาล หรือเทศบาลร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน ประกาศ ณ วันที่ 11 พฤศจิกายน 2545 กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนา พนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา 3 ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 -2569

เพื่อให้การสอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลโคกสะอาด จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของเทศบาลตำบลโคกสะอาด ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เทศบาลตำบลโคกสะอาด กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง และเป็นแนวทางการพัฒนา ตามหลักการและเหตุผลดังนี้

1) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 258 ข (4) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคลมีความซื่อสัตย์



สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

2) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

3) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ 12 ส่วนที่ 3 การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้เทศบาลตำบลโคกสะอาด มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยเทศบาลตำบลโคกสะอาด ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา 3 ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล

4) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กรซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนา ระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวเทศบาลตำบลโคกสะอาด จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของเทศบาลตำบลโคกสะอาด อำเภอหนองบัวระเหว จังหวัดชัยภูมิ ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล



1.2 วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลโคกสะอาด เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ เป็นอย่างดี ตามหลักการและเหตุผลที่จะต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของการจัดทำพัฒนาบุคลากร ดังนี้

- 1) เพื่อให้เทศบาลมีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.ท. กำหนด
- 2) เพื่อให้เทศบาลตำบลโคกสะอาด มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรมีรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท)
- 3) เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
- 4) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- 5) เพื่อให้เทศบาลตำบลโคกสะอาด สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

1.3 ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลโคกสะอาด ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา 3 ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยคณะกรรมการการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโคกสะอาด พิจารณาเห็นสมควรให้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร โดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- 1) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ ในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี
- 2) ให้บุคลากรของเทศบาลตำบลโคกสะอาด ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ 1) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ 2) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ 3) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง 4) หลักสูตรด้านการบริหาร และ 5) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม



3) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้เทศบาลตำบลโคกสะอาด เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.ท. หรือ ก.ท.จ. หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ 1) การปฐมนิเทศ 2) การฝึกอบรม 3) การศึกษาหรือดูงาน 4) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา 5) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ 6) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

4) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้เทศบาลตำบลโคกสะอาด ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5) การติดตามประเมินผล ให้เทศบาลตำบลโคกสะอาด กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาเทศบาลและการวางแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปีถัดไป



ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

2.1 การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลโคกสะอาด

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลโคกสะอาดนั้น เป็น การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริม ความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลโคกสะอาด ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน โดยเน้นการพัฒนาตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2566 - 2570) ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการ พัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลโคกสะอาด “ชุมชนน่าอยู่ มุ่งสู่เกษตรอินทรีย์ สร้างอาชีพเสริม เพิ่มคุณภาพชีวิต พัฒนาเศรษฐกิจแบบพอเพียง” การพัฒนาเทศบาลตำบลโคกสะอาดจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความ เข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลโคกสะอาดยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของ การพัฒนา นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้ พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่คุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะ เน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนทั้งตนเองในท้องถิ่น สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลโคก สะอาด ได้กำหนดไว้ 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- แผนงานที่ 1 การก่อสร้างถนน ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน ท่อระบายน้ำ สะพาน
- แผนงานที่ 2 การพัฒนาระบบไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ ระบบโทรคมนาคม สื่อสาร
- แผนงานที่ 3 การก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม ระบบประปาหมู่บ้าน
- แผนงานที่ 4 การก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมฝาย สระน้ำ บ่อบาดาล เขื่อน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

- แผนงานที่ 1 การส่งเสริมอาชีพ และเพิ่มรายได้แก่ประชาชน
- แผนงานที่ 2 การส่งเสริมการเกษตรอินทรีย์
- แผนงานที่ 3 การส่งเสริม และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

- แผนงานที่ 1 การสร้างจิตสำนึก และตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
- แผนงานที่ 2 การบำบัดน้ำเสีย จัดการขยะ และมลพิษ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาคน สังคม และคุณภาพชีวิต

- แผนงานที่ 1 การพัฒนาการเรียนรู้ของเด็ก นักเรียน และสนับสนุนการศึกษาในทุกๆ ด้าน
- แผนงานที่ 2 การพัฒนาแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- แผนงานที่ 3 การพัฒนาด้านกีฬา และนันทนาการ
- แผนงานที่ 4 การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และประเพณี

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารปกครอง

- แผนงานที่ 1 การส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และครุภัณฑ์ในสำนักงาน
- แผนงานที่ 2 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน และองค์กรทุกภาคส่วน
- แผนงานที่ 3 การส่งเสริมระบบการบริการประชาชนตามมาตรฐานสากล



ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาด้านพลังงานชุมชน

- แผนงานที่ 1 การส่งเสริมการผลิตและพัฒนาพลังงานด้านเทคโนโลยี
- แผนงานที่ 2 การส่งเสริมและสร้างพลังงานด้านองค์ความรู้
- แผนงานที่ 3 การส่งเสริมและพัฒนาด้านค้อยอดขยายผล

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลโคกสะอาด ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องของเทศบาล โดยใช้การวิเคราะห์ SWOT เพื่อให้ทราบการแก้ไขปัญหาความต้องการ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลโคกสะอาด ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ 7 ด้าน ดังนี้

1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (1) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ และทางบก
- (2) จัดหาน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตร
- (3) การสาธารณสุข
- (4) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (5) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (6) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (7) การผังเมือง และการควบคุมอาคาร
- (8) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- ๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- ๔) การส่งเสริมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- ๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- ๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- ๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- ๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- ๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของประชาชน

3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (2) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (3) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในตำบลโคกสะอาด
- (4) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตพื้นที่
- (5) การรักษาความสะอาดและความเรียบร้อยในพื้นที่ตำบลโคกสะอาด



4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (2) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (3) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (4) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
- (5) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ

5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (2) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสีย
- (3) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (4) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (3) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (4) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (5) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (2) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (3) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (4) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง 7 ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลตำบลโคกสะอาด ในการดำเนินการ ตามอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 16 และเป็นไปตามความต้องการของประชาชน โดยคำนึงถึงแผนพัฒนาท้องถิ่น และแผนดำเนินงานประจำปี ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น นโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลโคกสะอาด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ



เทศบาลตำบลโคกสะอาด จึงสามารถวิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง เพื่อจะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปีและให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ตอบสนองต่อการบริหารงานของเทศบาลเกิดประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ ดังนั้น เทศบาลตำบลโคกสะอาด จึงมีภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

- (1) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และระบายน้ำ
- (2) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (3) การสาธารณสุขการ
- (4) การส่งเสริมการฝึกและการประกอบอาชีพ
- (5) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (6) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (7) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุน
- (8) การบำรุงรักษาธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (9) การจัดการศึกษา
- (10) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (11) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

ภารกิจรอง

- (1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (2) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- (3) การสนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- (4) การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว และส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (5) การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- (6) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (7) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (8) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (9) การส่งเสริมกีฬา
- (10) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (11) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (12) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (13) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (14) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (15) การผังเมือง
- (16) การส่งเสริมและการวิศวกรรมจราจร
- (17) การควบคุมอาคาร
- (18) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสาธารณสถานต่างๆ



2.3 การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

เทศบาลตำบลโคกสะอาด สํารวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนํามาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและองค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากรตามกรอบภารกิจหลักที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดเป็นสำคัญ โดยเรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากร ดังนี้

(1) ความต้องการด้านทักษะ

- 1) ทักษะการบริหารโครงการ
- 2) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- 3) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- 4) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

(2) ความต้องการด้านความรู้

- 1) ความรู้เรื่องกฎหมาย
- 2) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- 3) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 4) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

(3) ความต้องการพัฒนางาน

- 1) งานสาธารณสุขการเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- 2) งานจัดทำงบประมาณ
- 3) งานช่าง
- 4) งานธุรการ งานสารบรรณ

2.4 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัย ที่ควรนำมาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

1.1 5 มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์



1.2 W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

2.1 O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อ ประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหา โอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

2.2 T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการ บริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลโคกสะอาด (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล 2. มีอายุเฉลี่ย 25 - 40 ปี เป็นวัยทำงาน 3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต 4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ 5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ เทศบาล 2. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัว มากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทาง ราชการ 3. มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความ ร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น 2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ เทศบาลในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่ เพียงพอ 2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความ ยากของงาน 3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอ ให้บริการ 4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลโคกสะอาด อำเภอหนองบัวระเหว จังหวัดชัยภูมิ (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย 2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทน 4. มีการส่งเสริมการศึกษาและมีกิจกรรมบุคลากร 5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน 6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและมีกิจกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ 2. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี 3. อาคารสำนักงานคับแคบ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาล ดี 2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน 3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี 4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญาตรี/ปริญาโทเพิ่มขึ้น 5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีระบบอุปถัมภ์ และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง 2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มทุนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล 3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ



กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลโคกสะอาด



2.6 กรอบอัตราค่าจ้าง 3 ปี ของเทศบาลตำบลโคกสะอาด

จากกรอบอัตราค่าจ้าง 3 ปี ของเทศบาลตำบลโคกสะอาดได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า

เทศบาลตำบลโคกสะอาด ได้วิเคราะห์ข้อมูลอัตราค่าจ้างของเทศบาลที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้เทศบาลวิเคราะห์อัตราค่าจ้างของเทศบาล ที่มีผลต่อเทศบาลตำบลโคกสะอาด ทั้งกรอบอัตราค่าจ้างของเทศบาล การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร สายงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล จำแนกตามประเภทตำแหน่ง การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุ ในระยะ 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569) จะเห็นว่าเทศบาลตำบลโคกสะอาด ได้กำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง ไว้ดังนี้



กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2567-2569

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (10-2-00-1101-001) <u>สำนักงานปลัดเทศบาล (01)</u>	1	1	1	1	-	-	-	- ว่างเต็ม
2	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (10-2-01-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
3	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) (10-2-01-3101-001)	1	1	1	1	-	-	-	- ว่างเต็ม
4	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) (10-2-01-3102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (10-2-01-3103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
6	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) (10-2-01-4805-001)	1	1	1	1	-	-	-	
7	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (10-2-01-4101-001) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	1	1	1	1	-	-	-	
8	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	1	1	1	1	-	-	-	
9	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	1	1	1	1	-	-	-	
10	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	- ว่างเต็ม
11	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
12	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
13	พนักงานขับรถดับเพลิง (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	



ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
14	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
15	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
16	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
17	ภารโรง (ทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	
18	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	
	กองคลัง (04)								
19	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (10-2-04-2102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
20	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (10-2-04-3201-001)	1	1	1	1	-	-	-	
21	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) (10-2-04-3203-001)	1	1	1	1	-	-	-	
22	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) (10-2-04-3204-001)	1	1	1	1	-	-	-	
23	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปจ./ชง.) (10-2-04-4204-001)	1	1	1	1	-	-	-	- ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
24	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	- ว่างเต็ม
25	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
26	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
27	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
28	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
29	คนงานทั่วไป (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
	กองช่าง (05)								
30	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (10-2-05-2103-001)	1	1	1	1	-	-	-	



ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเต็ม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
31	นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.) (10-2-05-3707-001)	1	1	1	1	-	-	-	- ว่างเต็ม
32	นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (10-2-05-4701-001)	1	1	1	1	-	-	-	
33	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (10-2-05-4101-002) พนักงานจ้างตามภารกิจ	1	1	1	1	-	-	-	
34	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
35	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
36	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	1	1	1	1	-	-	-	- ว่างเต็ม
37	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
38	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า) (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
39	ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า (ทักษะ) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)	1	1	1	1	-	-	-	
40	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) (10-2-06-2104-001)	1	1	1	1	-	-	-	- ว่างเต็ม
41	นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.) (10-2-06-3606-001) พนักงานจ้างตามภารกิจ	1	1	1	1	-	-	-	
42	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทักษะ) พนักงานจ้างทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
43	พนักงานประจำรถขยะ (ทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	
44	พนักงานประจำรถขยะ (ทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	
45	พนักงานขับรถตุ๊ดตู่สิ่งปฏิกูล (ทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	
46	พนักงานประจำรถตุ๊ดตู่สิ่งปฏิกูล (ทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	
47	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	



ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
	กองการศึกษา (08)								
48	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (10-2-08-2107-001)	1	1	1	1	-	-	-	
49	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (10-2-08-3803-001)	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
50	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
51	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	- งบประมาณ
52	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	- ว่างเดิม
53	พนักงานขับรถยนต์ (รถโรงเรียน) (ทั่วไป) โรงเรียนเทศบาลตำบลโคกสะอาด	1	1	1	1	-	-	-	- งบประมาณ
54	ผู้อำนวยการสถานศึกษา (102085500980)	1	1	1	1	-	-	-	- ว่างเดิม
55	ครู (102086500981)	1	1	1	1	-	-	-	- เงินอุดหนุน
56	ครู (102086500982)	1	1	1	1	-	-	-	- เงินอุดหนุน
57	ครู (102086500983)	1	1	1	1	-	-	-	- เงินอุดหนุน
58	ครู (102086500984) พนักงานจ้างตามภารกิจ	1	1	1	1	-	-	-	- เงินอุดหนุน
59	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	- งบประมาณ
60	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	- งบประมาณ
61	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	- งบประมาณ
62	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	- ว่างเดิม
63	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (3484-5) (บุคลากรสนับสนุนการสอน)	1	1	1	1	-	-	-	- เงินอุดหนุน
64	คนสวน (ทักษะ) (1617-4) (บุคลากรสนับสนุนการสอน)	1	1	1	1	-	-	-	- เงินอุดหนุน



ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเต็ม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
65	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลโคกสะอาด ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (-)	-	1	1	1	+1	-	-	- ว่างเต็ม
66	ครู (102086600664)	1	1	1	1	-	-	-	- เงินอุดหนุน
67	ครู (102086600665)	1	1	1	1	-	-	-	- เงินอุดหนุน
68	ครู (102086600666)	1	1	1	1	-	-	-	- เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
69	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	- เงินอุดหนุน
70	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	- เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป								
70	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	- สมทบศาล
72	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	- สมทบศาล
	กองสวัสดิการสังคม (11)								
73	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (10-2-11-2105-001)	1	1	1	1	-	-	-	- ว่างเต็ม
74	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (10-2-11-3801-001)	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
75	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
76	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
77	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	
	กองส่งเสริมการเกษตร (14)								
78	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น) (10-2-14-2109-001)	1	1	1	1	-	-	-	- ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างทั่วไป								
79	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	- ว่างเต็ม
	หน่วยตรวจสอบภายใน (12)								
80	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (10-2-12-3205-001)	1	1	1	1	-	-	-	- ว่างเต็ม
	รวม	79	80	80	80	+1	0	0	



2.7 การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

เทศบาลตำบลโคกสะอาด ได้วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลโคกสะอาด ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้เทศบาล วิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรที่มีผลต่อเทศบาลตำบลโคกสะอาด ดังนี้

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
พนักงานเทศบาล	-	-	3	10	4	-	17
พนักงานครูเทศบาล	-	-	-	3	4	-	7
พนักงานจ้างตามภารกิจ	3	7	7	11	-	-	29
พนักงานจ้างทั่วไป	3	4	3	4	-	-	12
รวม	6	13	13	28	4	-	64
คิดเป็นร้อยละ	9.37	20.31	20.31	43.75	6.25	-	

2.8 สายงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลโคกสะอาด ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ ความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เทศบาลตำบลโคกสะอาด ได้คำนึงถึงการพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณของเทศบาลด้วย โดยสามารถแยกออกเป็นระดับสายงานต่าง ๆ ดังนี้

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
1) นักบริหารงานท้องถิ่น	1) นักบริหารงานทั่วไป 2) นักบริหารงานการคลัง 3) นักบริหารงานช่าง 4) นักบริหารงานการศึกษา	1) นักทรัพยากรบุคคล 2) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน 4) นักวิชาการพัสดุ 5) นักวิชาการเงินและบัญชี 6) นักพัฒนาชุมชน 7) นักวิชาการศึกษา 8) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ 9) นักวิชาการสุขาภิบาล	1) เจ้าพนักงานธุรการ 2) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 3) นายช่างโยธา



โดยมีพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปเป็นผู้ช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ดังนี้

พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
1. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	1. ภารโรง
2. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	2. คนงานทั่วไป
3. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	3. พนักงานขับรถยนต์
4. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	4. พนักงานขับรถคู่สิ่งปฏิกูล
5. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	5. พนักงานประจำรถขยะ
6. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	6. พนักงานประจำรถคู่สิ่งปฏิกูล
7. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	7. ผู้ดูแลเด็ก
8. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	
9. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	
10. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	
11. ผู้เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	
12. พนักงานงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง(ทักษะ)	
13. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	
14. ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า(ทักษะ)	
15. พนักงานขับรถบรรทุกขยะ(ทักษะ)	
16. พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	
17. พนักงานขับรถดับเพลิง(ทักษะ)	
18. พนักงานดับเพลิง(ทักษะ)	
19. คนงานทั่วไป(ทักษะ)	
20. คนสวน(ทักษะ)	
21. ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	

2.9 โครงสร้างอายุพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

เทศบาลตำบลโคกสะอาด เป็นองค์กรที่มีพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ที่มีผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น โดยสามารถจำแนกตามประเภทตำแหน่งของเทศบาลตำบลโคกสะอาด ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงอายุในเทศบาลและช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในเทศบาล โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในเทศบาลเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเทศบาลตำบลโคกสะอาดสามารถจำแนกพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงาน ตามช่วยอายุเพื่อให้ง่ายต่อการวิเคราะห์ ดังนี้



ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	>= 54		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
อำนาจการท้องถิ่น	-	-	-	-	-	3	1	-	4	6.25
วิชาการ	-	-	1	2	2	1	1	1	8	12.50
ทั่วไป	-	-	-	-	2	-	-	2	4	6.25
พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	2	-	3	2	-	7	10.93
พนักงานจ้าง	-	4	9	6	11	4	-	7	41	64.06
รวม	-	4	10	10	15	11	4	10	64	

ข้อมูล ณ วันที่ 8 สิงหาคม 2566

2.10 การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ 3 ปี

เทศบาลตำบลโคกสะอาด มีพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ที่จะเกษียณอายุในระยะ 3 ปี ของเทศบาลตำบลโคกสะอาด ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโคกสะอาด

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		2567	2568	2569	
1	บริหารงานท้องถิ่น	-	-	-	-
2	อำนาจการ	-	-	-	-
3	วิชาการ	-	-	-	-
4	ทั่วไป	1	-	-	1
5	พนักงานจ้าง	-	-	3	3
รวม		1	-	3	4

ข้อมูล ณ วันที่ 8 สิงหาคม 2566



ส่วนที่ 3 หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโคกสะอาด ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทั้งผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

3.1 เป้าหมายของการพัฒนา

เทศบาลตำบลโคกสะอาด ได้กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโคกสะอาด ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

1) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโคกสะอาด แบ่งเป็น ผู้บริหาร จำนวน 5 คน สมาชิกสภาเทศบาล จำนวน 12 คน และพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง จำนวน 64 ราย หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

2) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโคกสะอาด ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลโคกสะอาด กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลโคกสะอาด โดยหลักสูตรการพัฒนาสำหรับผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย ดังนี้

(1) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ และกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้าง และหน้าที่ของข้าราชการในระบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(2) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ



(3) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(4) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานของเทศบาลตำบลโคกสะอาด การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่เทศบาล ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(5) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลรักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล และหลักธรรมาภิบาล

3.3 วิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโคกสะอาด

เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลโคกสะอาด ตอบสนองความต้องการของประชาชน พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง จะต้องเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ซึ่งเทศบาลตำบลโคกสะอาด อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีการ ในการเพิ่มพูนความรู้ เพิ่มทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม ดังนี้

(1) การปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(2) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรของเทศบาลตำบลโคกสะอาด ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ที่เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึกรัก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในเทศบาลตำบลโคกสะอาดมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้เทศบาลตำบลโคกสะอาดมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

(3) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการ



ปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติ จะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบค. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในเทศบาลหรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงานทั้งยังเป็นการเรียนรู้บรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และเทศบาลตำบลโคกสะอาด เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(4) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

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

(5) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

1) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในเทศบาลตำบลโคกสะอาด เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาวโดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติงานจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงาน และในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงานสับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อม



คู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาคำสั่งความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงานแม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

3) การเป็นที่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นที่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วม แก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างที่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นที่เลี้ยงคือผู้เป็นที่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงาน และให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

4) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่มีใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

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

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

7) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยเทศบาลตำบลโคกสะอาดเอง หรือสำนักงาน ก.ท. และสำนักงาน ก.ท.จ. หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือเทศบาลร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้



3.4 การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาลตำบลโคกสะอาด

เทศบาลตำบลโคกสะอาด อาจกำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาลตำบลโคกสะอาด ดังนี้

(1) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ โดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้าง และหน้าที่ของบุคลากรในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

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

(3) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

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

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

3.5 ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง

พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลโคกสะอาด มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักจรรยาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประชาชนเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่มีบิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร



3.6 การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ตามหลักสูตรสายงาน

เทศบาลตำบลโคกสะอาด ได้ส่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เข้ารับการพัฒนาคณะหลักสูตรสายงานของเทศบาล โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการ และพนักงานเทศบาลได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิ	ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมหลักสูตร ตามสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม			หมายเหตุ
							2567	2568	2569	
สำนักปลัด										
1	น.ส.กัญญา สิงขันธ์	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)	19 ปี 10 เดือน	-	-	-	-	
2	น.ส.บุญอยู่ชญาณีรัฐ หนื่นฤทธิ์	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารงานท้องถิ่น)	5 ปี 6 เดือน	-	-	-	-	
3	น.ส.อติดา เจริญพล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	13 ปี 11 เดือน	-	-	-	-	
4	จำเริญสุภกิติ ไทบุญ	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	ปวส. (อุตสาหกรรมเครื่องกล)	32 ปี 9 เดือน	-	-	-	-	
5	นายจักรพันธ์ บำรุงษา	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	ปวส. (บริหารธุรกิจ)	13 ปี 11 เดือน	-	-	-	-	
6	น.ส.สุจรรยา พลจิตต์	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	3 ปี 11 เดือน	-	-	-	-	
7	นายคารวิ สมณา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	ปวช. อุตสาหกรรม (เครื่องกล)	5 ปี 6 เดือน	-	-	-	-	
8	นายไวย อธิ์สูงเนิน	พนักงานขับรถยนต์ (หักษะ)	-	ปวช. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	17 ปี 7 เดือน	-	-	-	-	
9	นายพูนง วีสันเทียบ	พนักงานขับรถยนต์ (หักษะ)	-	ม.6	6 ปี 8 เดือน	-	-	-	-	
10	นายมงคล จันณรงค์	พนักงานขับรถดับเพลิง (ผู้มีหักษะ)	-	ม.6	9 ปี 4 เดือน	-	-	-	-	
11	นายทรงกอด ช่างปลุก	พนักงานดับเพลิง (ผู้มีหักษะ)	-	ม.6	4 ปี 9 เดือน	-	-	-	-	



ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิ	ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การดำเนินงานหลัก ตามสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม			หมายเหตุ
							2567	2568	2569	
12	นายจักรพงษ์ บำรุงนา	พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	-	ม.6	4 ปี 2 เดือน	-	-	-	-	
13	นายเอี่ยม เรืองจันทร์	พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	-	ศิลปศาสตรบัณฑิต (สหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น)	4 ปี	-	-	-	-	
14	นายชาญชิต ยิ่งสัมปอຍ	ภารโรง (ทั่วไป)	-	ปวส. (การประมง)	4 ปี 10 เดือน	-	-	-	-	
15	นายปัญญา โสมะบุตร	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	-	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	4 ปี	-	-	-	-	
กองคลัง										
16	น.ส.ปภัสนันท์ แคล้วโพธิ์	นักบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	26 ปี 11 เดือน	หลักสูตร นักบริหารงานคลัง	-	-	-	
17	น.ส.สุดาวรัตน์ จุมพลพงษ์	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต บริหารธุรกิจ (การบัญชี)	18 ปี 11 เดือน	-	-	-	-	
18	น.ส.ชัญญาณัฐ รุจาคม	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ)	17 ปี 2 เดือน	-	-	-	-	
19	นางธนพร ว่องประจันทร์	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (การจัดการคลัง)	17 ปี 2 เดือน	-	-	-	-	
20	นายชูชาติ ชันณะราษฎร์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต (ศิลปกรรมออกแบบนิเทศศิลป์)	10 ปี 7 เดือน	-	-	-	-	
21	น.ส.สุรางค์ทิมล ชัยรงค์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	5 ปี 9 เดือน	-	-	-	-	
22	น.ส.สายใจ เสนา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	11 ปี 10 เดือน	-	-	-	-	



ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิ	ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมหลักสูตร ตามสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม			หมายเหตุ
							2567	2568	2569	
23	น.ส.โชติกา คำโพธิ์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	ปวส. (บริหารธุรกิจ)	10 เดือน	-	-	-		
24	นางสุภาพร พิงสูงเนิน	คนงานทั่วไป (หักขยะ)	-	ปวช. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	5 ปี	-	-	-		
กองช่าง										
25	นายยอดสกล วงษ์คำสิงห์	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	อุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	25 ปี 4 เดือน	หลักสูตร นักบริหารงานช่าง	-	-	-	
26	นายปริญญา อ่อนดี	นายช่างโยธา	ชง.	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมโยธา)	11 ปี 7 เดือน	-	-	-		
27	นางสุชีรา แสงฤทธิ์	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ปวส.(การบัญชี)	13 ปี 7 เดือน	-	-	-		
28	น.ส.ธนพร ประกิจ	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	4 ปี 9 เดือน	-	-	-		
29	นายสหราช อามีน	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	5 ปี 10 เดือน	-	-	-		
30	นายวิชาติ โพธิ์ชัย	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (หักขยะ)	-	ป.6	10 ปี 7 เดือน	-	-	-		
31	นายสมชาย เทพขุนทด	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	4 ปี 7 เดือน	-	-	-		
32	นายอดิเรก ทานหอม	ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า (หักขยะ)	-	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	3 ปี 11 เดือน	-	-	-		
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม										
33	น.ส.เทพวิมาน คำโพธิ์	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.ก.	วิทยาศาสตรบัณฑิต (อาชีวอนามัยและความปลอดภัย)	6 เดือน	-	-	-		



ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิ	ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมหลักสูตร ตามสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม			หมายเหตุ
							2567	2568	2569	
34	นายสมาน ทานหอม	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (พักขยะ)	-	ป.6	10 ปี 7 เดือน	-	-	-	-	
35	นายสุรชัย จำปา	พนักงานประจำรถขยะ (ทั่วไป)	-	ม.6	5 ปี 5 เดือน	-	-	-	-	
36	นายสุรพล กุ๊กสันเทียะ	พนักงานประจำรถขยะ (ทั่วไป)	-	ม.3	3 ปี 4 เดือน	-	-	-	-	
37	นายสว่าง จันทอก	พนักงานขับรถหูดสิ่งปฏิกูล(ทั่วไป)	-	ม.3	5 ปี 7 ปี	-	-	-	-	
38	นายนพพล หาญณรงค์	พนักงานประจำรถหูดสิ่งปฏิกูล (ทั่วไป)	-	ม.6	5 ปี 5 เดือน	-	-	-	-	
39	นางสาวบุษยามาศ คำมี	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	-	นิติศาสตร์บัณฑิต (นิติศาสตร์)	4 ปี	-	-	-	-	
กองการศึกษา										
40	นางอัคราวัลย์ ไทบุญย์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	17 ปี 2 เดือน	หลักสูตร นักบริหารการศึกษา	-	-	-	
41	นายพงษ์ศิริ สิงห์โนนตาด	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	ศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	1 ปี 2 เดือน	-	-	-	-	
42	น.ส.อรอนงค์ ดวงแก้ว	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	บริหารธุรกิจบัณฑิต คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	12 ปี 5 เดือน	-	-	-	-	
43	นายวรารุณี โคมะบุตร	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	-	ปวส. อุตสาหกรรม (เครื่องกล)	2 ปี	-	-	-	-	
44	นายมนตรี เหล่าระแหง	พนักงานขับรถยนต์ (รถโรงเรียน)(ทั่วไป)	-	ม.3	2 ปี 6 เดือน	-	-	-	-	



ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิ	ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมหลักสูตร ตามสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม			หมายเหตุ
							2567	2568	2569	
โรงเรียนเทศบาลตำบลโคกสะอาด										
45	นายศุภชัย จำพิทยหาที	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	การศึกษามหาบัณฑิต (เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา)	17 ปี 7 เดือน	-	-	-	-	
46	นายสินกร พิพัฒน์นันทกุล	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ	-	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	13 ปี 9 เดือน	-	-	-	-	
47	น.ส.ภัทรวลัยชญ์ ยามะธา	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	9 ปี	-	-	-	-	
48	น.ส.เสาวลักษณ์ คงโชนกอก	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	9 ปี	-	-	-	-	
49	น.ส.ชฎาพร นาน้ำ	ผู้ช่วยครู	-	คุรุศาสตรบัณฑิต (สังคมศึกษา)	5 ปี 6 เดือน	-	-	-	-	
50	น.ส.ปิยนดา โชควิเชียย	ผู้ช่วยครู	-	การศึกษามหาบัณฑิต (เทคโนโลยีการศึกษา)	5 ปี 6 เดือน	-	-	-	-	
51	น.ส.เกษสุภา บุญแดง	ผู้ช่วยครู	-	คุรุศาสตรบัณฑิต (พุทธศาสนศึกษา)	3 ปี 8 เดือน	-	-	-	-	
52	น.ส.อาสิญา บำรุง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	ปวส. (การบัญชี)	3 ปี 3 เดือน	-	-	-	-	
53	นายบุญพร้อม จันทร์รงค์	คนสวน (ทักษะ)	-	ม.3	1 ปี 10 เดือน	-	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทต.โคกสะอาด										
54	นางอภิลทิพย์ พงษ์ประยูร	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	11 ปี 7 เดือน	-	-	-	-	
55	น.ส.วงเดือน ทูมวันนา	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	8 ปี 6 เดือน	-	-	-	-	



ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิ	ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมหลักสูตร ตามสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม			หมายเหตุ
							2567	2568	2569	
56	นางสิริตพูนย์ เมตตาชาติ	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	8 ปี 6 เดือน	-	-	-		
57	น.ส.เพ็ญศรี โค้วางฟู	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ปวศ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	4 ปี 5 เดือน	-	-	-		
58	น.ส.กานติมา บุญยิ่ง	ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ)	-	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	6 ปี 9 เดือน	-	-	-		
59	น.ส.วิไลพร วิสันเทียะ	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	รัฐศาสตรบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)	5 ปี 5 เดือน	-	-	-		
60	น.ส.นันทะณัฐ แก้วศาลาภูมิ	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	ศิลปศาสตรบัณฑิต (สหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น)	3 ปี 4 เดือน	-	-	-		
กองสวัสดิการสังคม										
61	นางรุ่งลาวัลย์ ชัยพันธ์	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (สหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น)	17 ปี 2 เดือน	-	-	-		
62	น.ส.ธิดาวีรณี พลพิลา	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	บริหารธุรกิจ (ธุรกิจระหว่างประเทศ)	4 ปี 9 เดือน	-	-	-		
63	นายอนุชา หันสูงเนิน	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	ศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต (ทัศนศิลป์)	4 ปี 9 เดือน	-	-	-		
64	น.ส.ธิดาวีรณี เกษดา	พนักงานทั่วไป (ทั่วไป)	-	คุุศาสตรบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	2 ปี 6 เดือน	-	-	-		



ส่วนที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโคกสะอาด ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

4.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

“มุ่งเน้นชุมชนนำอยู่และการพัฒนาเศรษฐกิจ ควบคู่การเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ภายใต้หลักธรรมาภิบาลและการจัดการบริหารบ้านเมืองที่ดี เพื่อขับเคลื่อนการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล”

4.2 พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

เทศบาลตำบลโคกสะอาด จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์ของเทศบาลตำบลโคกสะอาด เพื่อมุ่งเน้นให้สอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากร

- 1) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลโคกสะอาด ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะคิด ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- 2) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- 3) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโคกสะอาดให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- 4) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
- 5) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโคกสะอาดตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- 6) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในเทศบาลตำบลโคกสะอาด

4.4 ค่านิยม

เทศบาลตำบลโคกสะอาด จัดทำค่านิยมของเทศบาล เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมของหน่วยงาน ดังนี้

“ชุมชนนำอยู่ มุ่งสู่เกษตรอินทรีย์ สร้างอาชีพเสริม เพิ่มคุณภาพชีวิต พัฒนาเศรษฐกิจแบบพอเพียง”

4.4 เป้าประสงค์

เทศบาลตำบลโคกสะอาด กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ดังนี้

- 1.) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศบาลตำบลโคกสะอาด
- 2.) เทศบาลตำบลโคกสะอาดมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง



3.) พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

4.) พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างมีความผูกพันกับเทศบาลตำบลโคกสะอาด มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

5.) พัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

4.5 ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลโคกสะอาด กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลโคกสะอาด เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ไว้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร



ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			2567 (คน)	2568 (คน)	2569 (คน)	2567	2568	2569		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	1) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมวัยแห่งชาติราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมวัยแห่งชาติราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ 100)	1	-	-	30,000	-	-	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	2) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักบริหารงานคลัง หลักสูตรนักบริหารงานช่าง หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา หลักสูตรนักบริหารงานบุคคล หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนักวิชาการแม่และเด็ก หลักสูตรนักวิชาการพิเศษ หลักสูตรนักวิชาการศึกษาศึกษา หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หลักสูตรเจ้าพนักงานบรรเทาสาธารณภัย หลักสูตรนายช่างโยธา หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น (ร้อยละ 100)	-	1	1	-	30,000	30,000	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			1	1	1	30,000	30,000	30,000		



ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			2567 (คน)	2568 (คน)	2569 (คน)	2567	2568	2569		
1) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	1) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ 80)	64	64	64	100,000	100,000	100,000	1) การฝึกอบรม 2) การฝึกปฏิบัติ	ทต.โคกสะอาด
2) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและแผนอัตราจ้าง 3 ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำสรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ 5)	3	3	3	12,000	-	12,000	1) การฝึกอบรม 2) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
3) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	1) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ 80)	64	64	64	20,000	20,000	20,000	1) การฝึกอบรม 2) การฝึกปฏิบัติ	ทต.โคกสะอาด
	2) โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร(1 ผลงาน/ส่วนราชการ)	10	10	10	20,000	20,000	20,000	1) การพัฒนาตนเอง 2) การเข้ามา	ทต.โคกสะอาด
รวม			141	141	141	152,000	140,000	152,000		



ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			2567 (คน)	2568 (คน)	2569 (คน)	2567	2568	2569		
1) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ 80)	5	5	5	12,000	12,000	12,000	1) การฝึกอบรม 2) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	2) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ 100)	64	64	64	-	-	-	1) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
2) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ของเทศบาล	1) โครงการประกวดการจัดการความรู้ของเทศบาล	ร้อยละของส่วนราชการที่มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (1 คู่มือ/ส่วนราชการ)	5	5	5	10,000	10,000	10,000	1) การฝึกอบรม 2) การฝึกปฏิบัติ	ทต.โคกสะอาด
รวม			78	78	78	22,000	22,000	22,000		



ยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	1) โครงการฝึกอบรมจิตอาสา และคุณธรรม จริยธรรม ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ 80)	64	64	64	10,000	10,000	10,000	1) การฝึกอบรม 2) การฝึกปฏิบัติ	ทต.โคกสะอาด
	2) โครงการจัดกิจกรรมการด้านทุจริตรื้อปรับชั้น ในเทศบาล	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์ และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ 100)	64	64	64	10,000	10,000	10,000	1) การฝึกปฏิบัติ	ทต.โคกสะอาด
3) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กร	1) โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดเทศบาล ประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรม กีฬาของเทศบาล (ร้อยละ 80)	64	64	64	10,000	10,000	10,000	1) การฝึกปฏิบัติ	ทต.โคกสะอาด
	2) โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานของเทศบาล ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ 80)	64	64	64	100,000	100,000	100,000	1) การฝึกอบรม 2) การฝึกปฏิบัติ	ทต.โคกสะอาด
รวม			256	256	256	130,000	130,000	130,000		



สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ 3 ปี ของเทศบาลตำบลโคกสะอาด
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	2	2	2	30,000	30,000	30,000	
2	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	4	4	4	152,000	140,000	152,000	
3	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	3	3	3	22,000	22,000	22,000	
4	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	4	4	4	130,000	130,000	130,000	
รวม		13	13	13	334,000	322,000	334,000	



ส่วนที่ 5 การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

5.1 ความรับผิดชอบ

1. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

2. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

3. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโคกสะอาด มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลโคกสะอาด รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโคกสะอาด กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลโคกสะอาด ทราบ

ให้นายกเทศมนตรีตำบลโคกสะอาด แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| 1) นายกเทศมนตรีตำบลโคกสะอาด | เป็นประธานกรรมการ |
| 2) ปลัดเทศบาลตำบลโคกสะอาด | เป็นกรรมการ |
| 3) ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| 4) ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| 5) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| 6) ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| 7) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | เป็นกรรมการ |
| 8) ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร | เป็นกรรมการ |
| 9) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| 10) นางสาวปยุตต์ชญาณีษฐ์ หนี่นฤทธิ์ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |
| 11) นางสาวสุจรรยา พลจิตร์วิธ ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกเทศมนตรีตำบลโคกสะอาด เป็นผู้ออกคำสั่ง



5.2 การติดตามและประเมินผล

1. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน 7 วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรีตำบลโคกสะอาด
2. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน ก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ 1
3. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ต่อไป
4. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงาน
5. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ 80)
6. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
7. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย 1 วิชาต่อปี
8. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น 3 ปี (ระดับ 5)

5.3 บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโคกสะอาด สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการปฏิบัติงานตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้ การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจ ต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอน ภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับ สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา



ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด เทศบาลตำบลโคกสะอาด โทร. ๐๕๔-๓๐๑๓๕๕

ที่ ขย ๕๔๑๐๑/ ๕๑๖๖ วันที่ ๒๖/ สิงหาคม ๒๕๖๖

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

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลโคกสะอาด

๑. เรื่องเดิม

เทศบาลตำบลโคกสะอาด ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ซึ่งจะครบกำหนดการบังคับใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้ เพื่อให้การใช้แผนพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างต่อเนื่องเทศบาลตำบลโคกสะอาด จึงจำเป็นต้องดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลโคกสะอาด

๒. ข้อเท็จจริง

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลโคกสะอาด จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และเทศบาลตำบลโคกสะอาดจำเป็นต้องมีแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรของเทศบาลตำบลโคกสะอาด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เป็นไปอย่างถูกต้อง ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. จึงกำหนดแนวทางดำเนินการซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- นายกองคกรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
- ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลหรือผู้ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ
- ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

๓. ข้อกฎหมาย/ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้าย ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๒

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๓๓) พ.ศ. ๒๕๕๓ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๑๔ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล

๓. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔)

๔. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

๕. หนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว๔๘ ลว ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่องการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๔. ข้อเสนอพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและถูกต้องตามระเบียบบริหารงานบุคคลและแนวทางปฏิบัติ

- เห็นควรแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลโคกสะอาด ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลโคกสะอาด	เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลโคกสะอาด	เป็นกรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	เป็นกรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	เป็นกรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	เป็นกรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	เป็นกรรมการ
๙. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๑๐. นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
๑๑. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโคกสะอาด มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลโคกสะอาด รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและส่วนราชการอย่างทั่วถึงเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโคกสะอาด กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศบาลตำบลโคกสะอาด ทราบ

- เห็นควรแจ้งหัวหน้าสำนัก/ผู้อำนวยการกอง ประชุมร่วมพิจารณาแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ภายในวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลโคกสะอาด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(ลงชื่อ).....

(นางสาวปุณณ์ชญาณีษฐ์ หมื่นฤทธิ์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

/ความเห็นของ...

เรื่อง การขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พ.ศ. ๒๕๖๓

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

นางสาวกัญญา สิงขิตร

(ลงชื่อ).....

(นางสาวกัญญา สิงขิตร)

หัวหน้าสภปสัด

ความเห็นปลัดเทศบาลตำบลโคกสะอาด

นางสาวปวีณา นันท

(ลงชื่อ).....

(นางสาวปวีณา นันท)

ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลโคกสะอาด

ความเห็น/ข้อสั่งการ นายกเทศมนตรีตำบลโคกสะอาด

อนุมัติ

(ลงชื่อ).....

(นายเฉลิม หมั่นฤทธิ์)

นายกเทศมนตรีตำบลโคกสะอาด



คำสั่งเทศบาลตำบลโคกสะอาด
ที่ ๑๕๖ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)
เทศบาลตำบลโคกสะอาด อำเภอหนองบัวระเหว จังหวัดชัยภูมิ

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ (ก.ท.จ.ชัยภูมิ) ข้อ ๓๐๐ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๓๓) พ.ศ. ๒๕๕๓ ลงวันที่ ๓๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๑๔ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลโคกสะอาด | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลโคกสะอาด | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร | กรรมการ |
| ๙. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลโคกสะอาด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๑๐. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๑. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโคกสะอาด มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลโคกสะอาด รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาดำเนินการจัดการกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโคกสะอาด กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศบาลตำบลโคกสะอาด ทราบ

ทั้งนี้ ตั้งแต่ วันที่ ๗ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

สั่ง ณ วันที่ ๑๖) เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายเอ็ดิม หมิมฤทธิ์)

นายกเทศมนตรีตำบลโคกสะอาด

แบบลงทะเบียน

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๖

ณ หอประชุมเทศบาลตำบลโคกสะอาด อำเภอหนองบัวระเหว จังหวัดชัยภูมิ

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายเฉลิม หมิ่นฤทธิ์	นายกเทศมนตรีตำบลโคกสะอาด		ประธานกรรมการ
๒	ปลัดเทศบาลตำบลโคกสะอาด			กรรมการ
๓	น.ส. ปภัสรณันท์ แคล้วโพธิ์	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๔	นายยอดสกล วงษ์คำสิงห์	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๕	นางลัดดาวัลย์ ไพบูลย์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา		กรรมการ
๖	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข			กรรมการ
๗	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม			กรรมการ
๘	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร			กรรมการ
๙	น.ส.กัลยา สิงขิตร	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการและ เลขานุการ
๑๐	น.ส.ปญญ์ชญาณัญญ์ หมิ่นฤทธิ์	นักทรัพยากรบุคคล		ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๑.	น.ส.สุจรรยา พลจตุรัส	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		ผู้ช่วยเลขานุการ

ระเบียบวาระการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๖

ณ หอประชุมเทศบาลตำบลโคกสะอาด อำเภอหนองบัวระเหว จังหวัดชัยภูมิ

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๓.๑ คำสั่งเทศบาลตำบลโคกสะอาด ที่ ๓๕๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๖
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๗-๒๕๖๙) เทศบาลตำบลโคกสะอาด อำเภอหนองบัวระเหว จังหวัดชัยภูมิ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง การรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง เพื่อพิจารณา

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

.....

.....

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่นๆ

.....

.....

บันทึกรายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๖

ณ หอประชุมเทศบาลตำบลโคกสะอาด อำเภอหนองบัวระเหว จังหวัดชัยภูมิ

ผู้เข้าร่วมประชุม

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายเฉลิม หมิ่นฤทธิ์	นายกเทศมนตรีตำบลโคกสะอาด	เฉลิม หมิ่นฤทธิ์	ประธานกรรมการ
๒	ปลัดเทศบาลตำบลโคกสะอาด		ปภัสนันท์ แคล้วโพธิ์	กรรมการ
๓	นางสาวปภัสนันท์ แคล้วโพธิ์	ผู้อำนวยการกองคลัง	ปภัสนันท์ แคล้วโพธิ์	กรรมการ
๔	นายยอดสกล วงษ์คำสิงห์	ผู้อำนวยการกองช่าง	ยอดสกล วงษ์คำสิงห์	กรรมการ
๕	นางลัดดาวลัย ไพบูลย์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ลัดดาวลัย ไพบูลย์	กรรมการ
๖	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		ยอดสกล วงษ์คำสิงห์	กรรมการ
๗	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม		กัลยา สิงขิตร	กรรมการ
๘	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร		กัลยา สิงขิตร	กรรมการ
๙	นางสาวกัลยา สิงขิตร	หัวหน้าสำนักปลัด	กัลยา สิงขิตร	กรรมการและเลขานุการ
๑๐	นางสาวบุญญชญาณีภักดิ์ หมิ่นฤทธิ์	นักทรัพยากรบุคคล	บุญญชญาณีภักดิ์ หมิ่นฤทธิ์	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๑	นางสาวสุจรรยา พลจัตุรัส	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	สุจรรยา พลจัตุรัส	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุม

เวลา ๑๓.๐๐ น.

นายเฉลิม หมิ่นฤทธิ์

นายกเทศมนตรีตำบลโคกสะอาด/ประธานกรรมการ เมื่อครบองค์ประชุมแล้ว จึงกล่าวเปิดประชุมตามวาระดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องประธานแจ้งให้ทราบ

๑.๑ คำสั่งเทศบาลตำบลโคกสะอาด ๑๕๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) เทศบาลตำบลโคกสะอาด อำเภอหนองบัวระเหว จังหวัดชัยภูมิ ดังนี้

- | | |
|----------------------------|---------------|
| ๑.นายกเทศมนตรีตำบลโคกสะอาด | ประธานกรรมการ |
| ๒.ปลัดเทศบาลตำบลโคกสะอาด | กรรมการ |
| ๓.ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔.ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕.ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |

/๖.ผู้อำนวยการ...

๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	กรรมการ
๙. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลโคกสะอาด	กรรมการ/เลขานุการ
๑๐. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๑. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากร ให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลโคกสะอาด รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึงเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโคกสะอาด กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศบาลตำบลโคกสะอาด ทราบ

นายเฉลิม หมื่นฤทธิ

นายกเทศมนตรีตำบลโคกสะอาด/ประธานคณะกรรมการ เนื่องจากแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) จะครบกำหนดการใช้งานสิ้นเดือนกันยายนนี้ ดังนั้น จึงต้องมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อใช้ในรอบปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลโคกสะอาด ที่ ๑๕๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) เทศบาลตำบลโคกสะอาด อำเภอนาทนบุรีจังหวัดชัยภูมิ ซึ่งในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ในรอบปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรของเทศบาลตำบลโคกสะอาด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ จึงต้องดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อนำเสนอ ก.ท.จ.ชัยภูมิ พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยต้องประกาศให้มีผลใช้บังคับทันในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป จึงขอเชิญคณะกรรมการทุกท่านมาประชุม เพื่อร่วมหารือและพิจารณากำหนดกรอบตำแหน่งของแต่ละสำนัก/กองและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

-ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อพิจารณา

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

นายเฉลิม หมั่นฤทธิ์

นายกเทศมนตรีตำบลโคกสะอาด/ประธาน ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลโคกสะอาดครั้งนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรของเทศบาลตำบลโคกสะอาด ซึ่งส่วนของรายละเอียดจะได้ให้เลขานุการได้ชี้แจงต่อที่ประชุมครับ

น.ส.กัลยา สิงขันธ์

หัวหน้าสำนักปลัด/กรรมการ เรือนคณะกรรมการทุกท่าน เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบความถูกต้องในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) จะใช้ข้อมูลกฎหมาย/ระเบียบ ดังนี้

ข้อมูลกฎหมาย/ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้าย ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๒

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๓๓) พ.ศ. ๒๕๕๓ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๑๔ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล

๓. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔)

๔. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

๕. หนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๔๘ ลว ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่องการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

เป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนาเทศบาล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานเทศบาลตำแหน่งฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังของเทศบาล ตลอดจนความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล

ต้องกำหนดให้มีความชัดเจน และครอบคลุมพนักงานเทศบาลทุกคน และตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลทุกตำแหน่ง โดยกำหนดให้พนักงานเทศบาลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปีของแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล

หลักสูตรการพัฒนา

สำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

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

วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล

ให้เทศบาลดำเนินการเอง หรืออาจมอบหมายสำนักงาน ก.ท.จ. หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.ท.จ. ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษา หรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาเทศบาล

ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลอย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การติดตามและประเมินผลการพัฒนาเทศบาล

ต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล

เสนอให้ ก.ท.จ.พิจารณาให้ความเห็นชอบในการพิจารณาของ ก.ท.จ. ตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.ท.จ. พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนากลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการพัฒนาระบบงบประมาณที่เทศบาลจัดสรรสำหรับการพัฒนา

ประกาศใช้บังคับเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลต่อไปเมื่อครบกำหนดรอบ
ระยะเวลาการใช้แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี แล้ว ให้เทศบาลดำเนินการ
จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไปทั้งนี้ ให้
เป็นไปตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลด้วย

ที่ประชุม

น.ส.ปภัสนันท์ แคล้วโพธิ์

รับทราบ

ผู้อำนวยการกองคลัง รก.ปลัดเทศบาล/กรรมการ

แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี (ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) นั้น
จะต้องมีความสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -
๒๕๖๙) และข้อบัญญัติฯ ของเทศบาลตำบลโคกสะอาด ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนา
บุคลากรท้องถิ่นมีการพัฒนาทั้งองค์กรและต่อเนื่อง จึงร่างโครงการฝึกอบรม/พัฒนา
บุคลากร และให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พิจารณาและแก้ไข
เพิ่มเติมโครงการให้เหมาะสมกับองค์กร

นายยอดสกล วงษ์คำสิงห์

ผู้อำนวยการกองช่าง/กรรมการ

แจ้งในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาฯ ในส่วนของการพัฒนาในภาพรวม
เช่น การพัฒนาองค์กร การฝึกอบรมสัมมนาฯร่วมกับหน่วยงานภายนอกเห็นควรให้
หน่วยงานสำนักปลัดเป็นเจ้าภาพหลักในการดำเนินงาน แต่สำหรับการพัฒนาบุคลากร
ในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีลักษณะงานที่ไม่เหมือนกันควร
ดำเนินการเอง เช่น การฝึกอบรม หรือการศึกษาดูงานและควรกำหนดหลักสูตร
ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาฯด้วย

นางลัดดาวัลย์ ไพบุลย์

ผู้อำนวยการกองการศึกษา/กรรมการ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครู
เทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้
ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว
เทศบาลตำบลโคกสะอาดต้องตระหนักถึงการพัฒนาคตามนโยบายของรัฐบาล
และนโยบายจังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ
หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา
ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีใน
การประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย
พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลโคกสะอาด จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบ
ราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการ
พัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุข
ของประชาชนเป็นหลัก

นายเฉลิม หมื่นฤทธิ

นายกเทศมนตรีตำบลโคกสะอาด/ประธาน จากที่หัวหน้าสำนักปลัด/เลขานุการได้กล่าวมานั้น เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบและแนวทางที่ตามหนังสือสั่งการ ให้ดำเนินการไปตามขั้นตอนครับ และตามที่คณะกรรมการและหัวหน้าส่วนราชการทุกท่านได้นำเสนอครบทุกสำนัก/กอง ไปแล้วนั้น คณะกรรมการท่านใดต้องการจะเสนอเพิ่มเติมอีกหรือไม่

ที่ประชุม

- ไม่มี -

นายเฉลิม หมื่นฤทธิ

นายกเทศมนตรีตำบลโคกสะอาด/ประธาน ต้องขอขอบคุณคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ร่วมประชุมในวันนี้ ถ้าไม่มีคณะกรรมการท่านใดเสนอเพิ่มเติม ต่อไปจะได้ทำการขอมติที่ประชุมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ครั้งนี้ ถ้าคณะกรรมการทุกท่านเห็นชอบตามที่ทางหัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการได้นำเสนอทั้งหมดนั้น โปรดยกมือครับ

ที่ประชุม

มีมติเห็นชอบ เป็นเอกฉันท์


ระเบียบวาระประชุมที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ


- ไม่มี -

ปิดประชุม

เวลา ๑๖.๐๐ น.

(ลงชื่อ)..........ผู้จัดบันทึกการประชุม
(นางสาวบุญอยู่ช้วนฤทธิ หมื่นฤทธิ)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)..........ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางสาวกัลยา สิงขิษฐ์)
หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)..........ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นายเฉลิม หมื่นฤทธิ)
นายกเทศมนตรีตำบลโคกสะอาด



ประกาศเทศบาลตำบลโคกสะอาด

เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยเทศบาลตำบลโคกสะอาด ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรให้ได้รับการส่งเสริมความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ นั้น

อาศัยความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับ มาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ ข้อ ๓๐๘ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายเฉลิม หมื่นฤทธิ์)

นายกเทศมนตรีตำบลโคกสะอาด



ที่ ขย ๐๐๒๓.๒/ว ๒๑๗/๒๕๖๖

ศาลากลางจังหวัดชัยภูมิ
ถนนบรรณาการ ขย ๓๖๐๐๐

๒๕ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ (ก.ท.จ.ชัยภูมิ)
เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ (ยกเว้นอำเภอภักดีชุมพล เนินสง่า และชัยใหญ่) และนายกเทศมนตรีเมืองชัยภูมิ
สิ่งที่ส่งมาด้วย สรุปมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ (ก.ท.จ.ชัยภูมิ) ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ (ก.ท.จ.ชัยภูมิ) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล จึงให้อำเภอ
แจ้งเทศบาลตำบลในพื้นที่ทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป รายละเอียดสามารถดาวน์โหลดข้อมูล
ได้ที่เว็บไซต์ www.cpmlocal.org

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวอรอาภา โสฬ์วิระ)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดชัยภูมิ

ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร./โทรสาร ๐ ๔๔๘๑ ๓๓๐๘

*กำเนิดแม่น้ำชี สดุดีพญาแลผู้กล้า ปรากฏเป็นล่ง้า ลำคำพระธาตุชัยภูมิ

บัญชีขอความเห็นชอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 ของเทศบาล
 มติ ก.ท.จ.ชัยภูมิ ครั้งที่ 9/2566 วันที่ 25 กันยายน 2566

เอกสารประกอบวาร्ष

ที่	เทศบาล	องค์ประกอบในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569						เหตุผลประกอบการพิจารณา ของคณะอนุกรรมการ	ความเห็นของ คณะอนุกรรมการ	มติ ก.ท.จ.ชัย
		หลักการ และเหตุผล	เป้าหมาย การพัฒนา	หลักสูตร การพัฒนา	วิธีการพัฒนาและ ระยะเวลาการดำเนินการ	งบประมาณในการ ดำเนินการพัฒนา	การติดตามและ ประเมินผลการพัฒนา			
1	เทศบาลเมืองชัยภูมิ	/	/	/	/	/	/	เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ และตามแนวทางที่ ก.ท.กำหนด	เห็นสมควร	เห็นชอบ
2	ทต.บ้านคำยา	/	/	/	/	/	/	เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ และตามแนวทางที่ ก.ท.กำหนด	เห็นสมควร	เห็นชอบ
3	ทต.ลาดใหญ่	/	/	/	/	/	/	เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ และตามแนวทางที่ ก.ท.กำหนด	เห็นสมควร	เห็นชอบ
4	ทต.ซ็อลอง	/	/	/	/	/	/	เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ และตามแนวทางที่ ก.ท.กำหนด	เห็นสมควร	เห็นชอบ
5	ทต.โคกสูง	/	/	/	/	/	/	เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ และตามแนวทางที่ ก.ท.กำหนด	เห็นสมควร	เห็นชอบ
6	ทต.เกษตรสมบูรณ์	/	/	/	/	/	/	เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ และตามแนวทางที่ ก.ท.กำหนด	เห็นสมควร	เห็นชอบ

ที่	เทศบาล	องค์ประกอบในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569						เหตุผลประกอบการพิจารณา ของคณะกรรมการฯ	ความเห็นของ คณะกรรมการฯ	มติ ก.ท.จ.ซี
		หลักการ และเหตุผล	เป้าหมาย การพัฒนา	หลักสูตร การพัฒนา	วิธีการพัฒนาและ ระยะเวลาการดำเนินการ	งบประมาณในการ ดำเนินการพัฒนา	การติดตามและ ประเมินผลการพัฒนา			
29	ทต.ภูเขียว	/	/	/	/	/	/	เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ และตามแนวทางที่ ก.ท.กำหนด	เห็นสมควร	เห็นชอบ
30	ทต.บ้านแก่ง	/	/	/	/	/	/	เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ และตามแนวทางที่ ก.ท.กำหนด	เห็นสมควร	เห็นชอบ
31	ทต.ธาตุทอง	/	/	/	/	/	/	เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ และตามแนวทางที่ ก.ท.กำหนด	เห็นสมควร	เห็นชอบ
32	ทต.หนองบัวแดง	/	/	/	/	/	/	เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ และตามแนวทางที่ ก.ท.กำหนด	เห็นสมควร	เห็นชอบ
33	ทต.หลวงศิริ	/	/	/	/	/	/	เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ และตามแนวทางที่ ก.ท.กำหนด	เห็นสมควร	เห็นชอบ
34	ทต.หนองบัวระเหว	/	/	/	/	/	/	เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ และตามแนวทางที่ ก.ท.กำหนด	เห็นสมควร	เห็นชอบ
35	ทต.ห้วยแย้	/	/	/	/	/	/	เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ และตามแนวทางที่ ก.ท.กำหนด	เห็นสมควร	เห็นชอบ
36	ทต.โคกสะอาด	/	/	/	/	/	/	เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ และตามแนวทางที่ ก.ท.กำหนด	เห็นสมควร	เห็นชอบ