

แผนการพัฒนากองงานเทศบาล

ของ

เทศบาลตำบลนาหนองไผ่
อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบลของเทศบาลตำบลนาหนองไผ่ นั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการ ปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทของเทศบาลตำบลนาหนองไผ่ โดยได้กำหนด หลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐาน ในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานใน แต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลนาหนองไผ่ต่อไป

เทศบาลตำบลนาหนองไผ่

๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ : หลักการและเหตุผล	
- หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๑
- ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง	๒
- อัตรากำลังที่มีอยู่จริง	๕
บทที่ ๒ : วัตถุประสงค์	
- วัตถุประสงค์การพัฒนา	๑๐
บทที่ ๓ : กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	
- กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๑๑
บทที่ ๔ : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	
- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	๑๓
บทที่ ๕ : แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	
- แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖	๑๖
บทที่ ๖ : หลักสูตรการพัฒนา	
- หลักสูตรการพัฒนา	๑๘
- แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาหนองไผ่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	๒๐
บทที่ ๗ : งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	
- งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๒๔
บทที่ ๘ : การติดตามและประเมินผล	
- การติดตามและประเมินผล	๒๖

ภาคผนวก

๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาฯ
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาฯ

บทที่ ๑

บทนำ

หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลนาหนองไผ่ วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ กำหนดให้เทศบาลตำบลนาหนองไผ่ พัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลตำบลนาหนองไผ่ ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล ที่ดี โดยเทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากเทศบาลมีความประสงค์ จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามี ความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่น หรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ กำหนดให้เทศบาล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้ กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวเทศบาลตำบลนาหนองไผ่ อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาหนองไผ่ เป็นเครื่องมือ ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลนาหนองไผ่ ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑. ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง

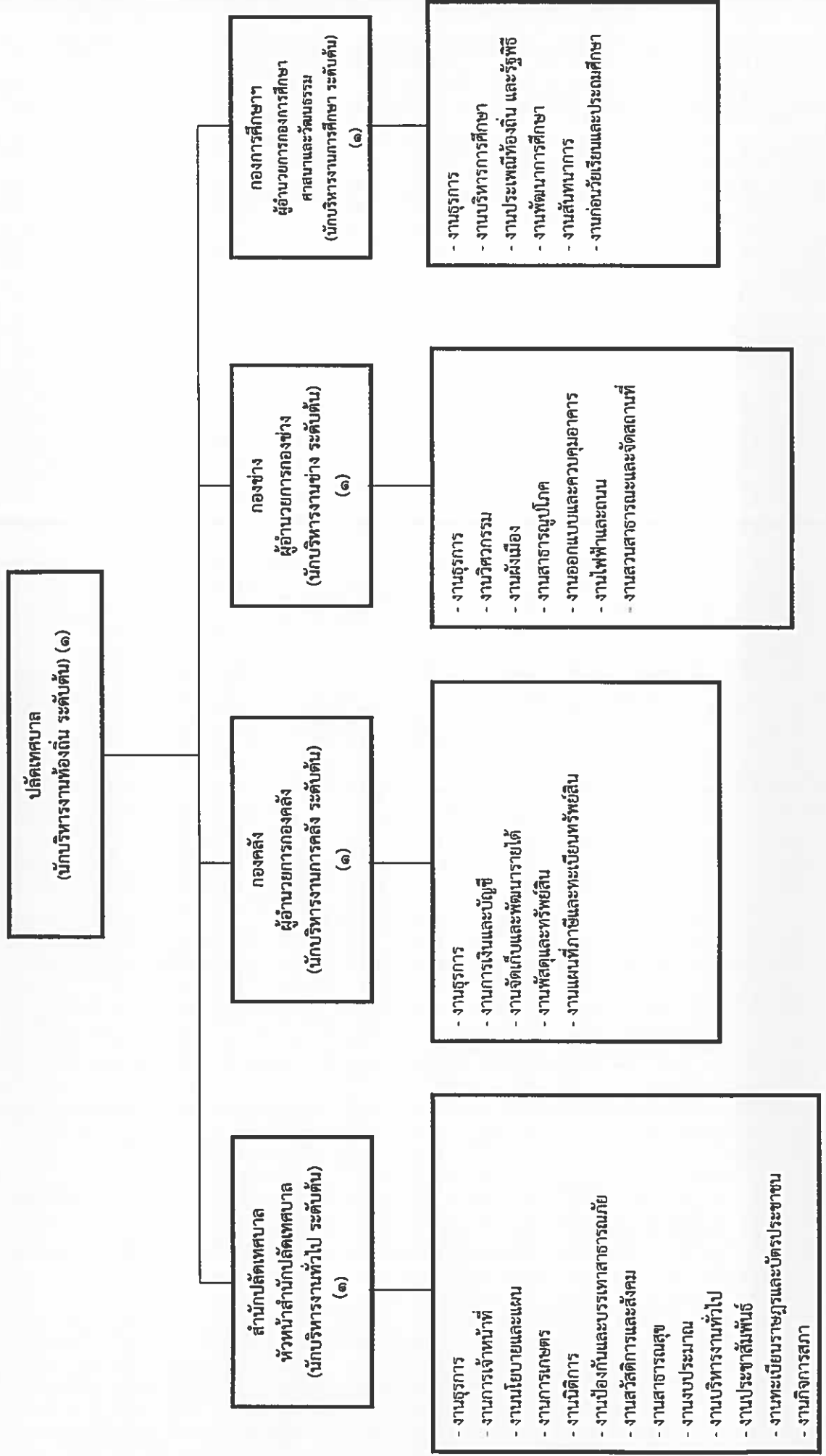
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ไว้ ดังนี้

โครงสร้างเทศบาลตำบลนาหนองไผ่ที่ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานธุรการ ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานงบประมาณ ๑.๕ งานทะเบียนราษฎรและบัตรประชาชน ๑.๖ งานนิติการ ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๘ งานสวัสดิการสังคม ๑.๙ งานสาธารณสุข ๑.๑๐ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๑๑ งานนโยบายและแผน ๑.๑๒ งานกิจการสภา ๑.๑๓ งานการเกษตร	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานธุรการ ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานงบประมาณ ๑.๕ งานทะเบียนราษฎรและบัตรประชาชน ๑.๖ งานนิติการ ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๘ งานสวัสดิการสังคม ๑.๙ งานสาธารณสุข ๑.๑๐ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๑๑ งานนโยบายและแผน ๑.๑๒ งานกิจการสภา ๑.๑๓ งานการเกษตร	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานธุรการ</p> <p>๒.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</p> <p>๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p>	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานธุรการ</p> <p>๒.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</p> <p>๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p>	
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานธุรการ</p> <p>๓.๒ งานวิศวกรรม</p> <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <p>๓.๔ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๕ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๖ งานไฟฟ้าและถนน</p> <p>๓.๗ งานสวนสาธารณะและจัดสถานที่</p>	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานธุรการ</p> <p>๓.๒ งานวิศวกรรม</p> <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <p>๓.๔ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๕ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๖ งานไฟฟ้าและถนน</p> <p>๓.๗ งานสวนสาธารณะและจัดสถานที่</p>	
<p>๔. กองการศึกษา</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานธุรการ</p> <p>๔.๓ งานประเพณีท้องถิ่น และรัฐพิธี</p> <p>๔.๔ งานพัฒนาการศึกษา</p> <p>๔.๕ งานสันตนาการ</p> <p>๔.๖ งานก่อนวัยเรียนและประถมวัยเรียน</p>	<p>๔. กองการศึกษา</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานธุรการ</p> <p>๔.๓ งานประเพณีท้องถิ่น และรัฐพิธี</p> <p>๔.๔ งานพัฒนาการศึกษา</p> <p>๔.๕ งานสันตนาการ</p> <p>๔.๖ งานก่อนวัยเรียนและประถมวัยเรียน</p>	

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



๒. อัตราค่าจ้างตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

อัตราค่าจ้างพนักงานส่วนท้องถิ่น ถูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลนาหนองไผ่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ-สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในกรมบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
๑	๖๘-๖-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นางเต็มใจ พรหมบุตร	ปลัดเทศบาล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	ต้น	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)							
๒	๖๘-๖-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นางสาวปราณี สุตาลัย	หัวหน้าสำนักปลัด	นักบริหารงานทั่วไป	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๓	๖๘-๖-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๑	นายอมร เจริญ	นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญการ	
๔	๖๘-๖-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นางสาวกัญญา บุญครอง	นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๕	๖๘-๖-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นางสาวปราณี พานทอง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๖	๖๘-๖-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๑	นายอุทิศ ลานลอบ	นักวิชาการเกษตร	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๗	๖๘-๖-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	-	นิติกร	นิติกร	วิชาการ	ปก/ชก	ว่าง (ขอใช้บัญชี กสธ.)
๘	๖๘-๖-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	พ.จ.อ.ณรงค์ศักดิ์ เอกนาลิ่ง	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
๙	๖๘-๖-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	นางบานเย็น ศิวทวี	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
๑๐	๖๘-๖-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	นายประจักษ์ คำภูมิ	เจ้าพนักงานป้องกัน	เจ้าพนักงานป้องกัน	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)							
๑๓		นางสาวพัชรา สร้อยแสง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	สัญญาจ้าง ๑ ค.ศ. ๖๐ - ๓๐ ก.ย.๖๓
๑๒		นายสุเทพพงศ์ อินชู	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-	สัญญาจ้าง ๑ ค.ศ. ๖๐ - ๓๐ ก.ย.๖๓

พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๓		นางสาวสายใจ อินทรทอง			-	คณงานทั่วไป (นักการภารโรง)	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๒ - ๓๐ ก.ย.๖๓	
๑๔		นายวิชัย แสนรส	-		-	คณงานทั่วไป (ขับรถยนต์)	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๒ - ๓๐ ก.ย.๖๓	
๑๕		นายเกษมศักดิ์ วงศ์สุนทร	-		-	คณงานทั่วไป (ขับรถยกตู้เก็บ)	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๒ - ๓๐ ก.ย.๖๓	
๑๖		นางสาวขวัญฤดี กระแสไท	-		-	คณงานทั่วไป (งานทั่วไป)	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๒ - ๓๐ ก.ย.๖๓	
๑๗		นายประดิษฐ์ คำมีงสุข	-		-	คณงานทั่วไป (ยาม)	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย.๖๓	
๑๘		นางสาวพรทิพย์ คำวงทอง	-		-	คณงานทั่วไป (งานแผนชุมชน)	-	สัญญาจ้าง ๑ ก.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย.๖๓	
๑๙		นางสาวธรรรัตน์ สุทธิโส	-		-	คณงานทั่วไป (งานธุรการ)	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๒ - ๓๐ ก.ย.๖๓	
๒๐		นางสาวศิริขวัญ ไททอง	-		-	คณงานทั่วไป (งานส่งเสริมสุขภาพ)	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๒ - ๓๐ ก.ย.๖๓	
๒๑		นางสาวสุภรณ์ โพธิ์จิต	-		-	คณงานทั่วไป (งานเกษตร)	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๒ - ๓๐ ก.ย.๖๓	
๒๒		นายอุบล สิบแห่ง	-		-	คณงานทั่วไป (ประจักษ์คุณสุขภาพชุมชนตำบล)	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๒ - ๓๐ ก.ย.๖๓	
๒๓		นายสังวาลย์ โพธิ์จิต	-		-	คณงานทั่วไป (รถบรรทุกขนอนประสะ)	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๒ - ๓๐ ก.ย.๖๓	
๒๔		นายสุวิทย์ จันทะโร	-		-	คณงานทั่วไป (งานทั่วไป)	-	สัญญาจ้าง ๑ ก.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย.๖๓	
กองคลัง (๐๔)									
๒๕	๖๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๑๑		-	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	วันคืน ๑๕๐ วัน (ราชการบรรพชา สก.)	
๒๖	๖๘-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๑๑	นางสาวเสาวลักษณ์ ทุมพวง		นักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปฏิบัติการ		
๒๗	๖๘-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๑๑			เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.	ว่าง (ขอใช้บัญชี กสท.)	
๒๘	๖๘-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๑๑	นางสาวจุฑาทิพย์ ยี่สุนหอม		เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน		
๒๙	๖๘-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๑๑	นายสุวิบูลย์ ณะคุณรัมย์		เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน		
พนักงานจ้างทั่วไป									
๓๐		นางสาวสวดีศรี ทุมทอง	-		-	คณงานทั่วไป (งานทั่วไป)	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๒ - ๓๐ ก.ย.๖๓	
๓๑		นางสาวพนิดา สุทธิโส	-		-	คณงานทั่วไป (ธุรการ)	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๒ - ๓๐ ก.ย.๖๓	
๓๒		นางสาวลัดดาพรรณ พาลออุ่น	-		-	คณงานทั่วไป (งานจัดเก็บรายได้)	-	สัญญาจ้าง ๑ ก.ย. ๖๓ - ๓๐ ก.ย.๖๓	
๓๓		นางสาวสุชาดา คำมัน	-		-	คณงานทั่วไป (งานแผนศึกษา)	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๒ - ๓๐ ก.ย.๖๓	
๓๔		นางสาวณัฐนิชา กล้าวิเศษ	-		-	คณงานทั่วไป (งานการเงินและบัญชี)	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๒ - ๓๐ ก.ย.๖๓	

กองช่าง (๐๕)						
กองช่าง (๐๕)	นายทักษิณ แจ่มใส	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ว่าง (ขอใช้บัญชี กสส.)
๓๕	๖๔-๖-๐๕-๒๑๐๓-๐๑๑	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ขง.	
๓๖	๖๔-๖-๐๕-๔๗๐๑-๐๑๑					
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)						
๓๗	นายชุตินันท์ สร้อยแสง	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๖๓
๓๘	นายวันเฉลิม วิจิตร	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๖๓
พนักงานจ้างทั่วไป						
๓๙	นายประสิทธิ์ งามทอง	-	-	คนงานทั่วไป (งานทั่วไป)	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๒ - ๓๐ ก.ย. ๖๓
๔๐	นางสาวสร้อยสุณี อินประถัมภ์	-	-	คนงานทั่วไป (ธุรการ)	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๒ - ๓๐ ก.ย. ๖๓
๔๑	นายสุกสันต์ สมบูรณ์	-	-	คนงานทั่วไป (สูบน้ำ)	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๒ - ๓๐ ก.ย. ๖๓
๔๒	นายบทพล ศรีจิตจำ	-	-	คนงานทั่วไป (งานไฟฟ้า)	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๒ - ๓๐ ก.ย. ๖๓

กองการศึกษา (๐๘)									
๔๓	๖๘-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๑	นางสาวณัฐชยาภรณ์ แพงเจริญ	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น			
๔๔	๖๘-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๑๑	นางสาวจุฬาลักษณ์ จงอยู่	นักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชำนาญการ			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพธิ์ทราย									
๔๕	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	กำหนดขึ้นใหม่รอการอุดหนุนจาก สด.		
๔๖	๓๒-๒-๐๖๖๙	นางอนันต์ ปานเพชร	ครู	ครู	สายงานการสอน	ศศ.๒	เงินอุดหนุน		
๔๗	๓๒-๒-๐๓๗๗	นางอัมรา มะลิงาม	ครู	ครู	สายงานการสอน	ศศ.๑	เงินอุดหนุน		
๔๘	๓๒-๒-๐๓๗๘	นางสำเนียง เงินไชย	ครู	ครู	สายงานการสอน	ศศ.๑	เงินอุดหนุน		
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองอ้อม									
๔๙	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	กำหนดขึ้นใหม่รอการอุดหนุนจาก สด.		
๕๐	๓๒-๒-๐๖๖๕	นางสาวกาญจนา แพงเจริญ	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ดูแลเด็ก	สายงานการสอน	ครูผู้ช่วย	เงินอุดหนุน		
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกระเบื้อง									
๕๑	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	กำหนดขึ้นใหม่รอการอุดหนุนจาก สด.		
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพิชัยมงคล									
๕๒	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	กำหนดขึ้นใหม่รอการอุดหนุนจาก สด.		
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)									
๕๓		นางศิริมาด แพงเจริญ	-	-	ผู้ดูแลเด็ก ศพด. บ้านยางบ่อภิรมย์	-	เงินอุดหนุน		
๕๔		นางสาววันวิสา ทรัพย์มาก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก ศพด. บ้านกระเบื้อง	-	เงินรายได้		
๕๕		นางสาวอัมพิกา ไถทอง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก ศพด. บ้านพิชัยมงคล	-	เงินรายได้		

พนักงานจ้างทั่วไป						
๕๖	นางสาวนารีรัตน์ บุญมี	-	-	ผู้ดูแลเด็ก ศพด. บ้านไทรงาม	-	เงินอุดหนุน
๕๗	นางจินตนา สุระถาวร	-	-	ผู้ดูแลเด็ก ศพด. บ้านยางบ่อภิรมย์	-	เงินอุดหนุน
๕๘	นางสาวจริชยา ศาตางม	-	-	ผู้ดูแลเด็ก ศพด. บ้านยางบ่อภิรมย์	-	เงินอุดหนุน
๕๙	นางสาวเขมณัญญา มาดี	-	-	ผู้ดูแลเด็ก ศพด. บ้านกระเบื้อง	-	เงินอุดหนุน
๖๐	นางสำเนียง อินทร์สำราญ	-	-	ผู้ดูแลเด็ก ศพด. บ้านกระเบื้อง	-	เงินอุดหนุน
๖๑	นางสาวสมมุติ สิ้นสอน	-	-	ผู้ดูแลเด็ก ศพด. บ้านกระเบื้อง	-	เงินรายได้
๖๒	นางสาวสุนิสา สุขแก้ว	-	-	ผู้ดูแลเด็ก ศพด. บ้านทิพย์นวด	-	เงินอุดหนุน
๖๓	นางจิตาภา บุญเลิศ	-	-	ผู้ดูแลเด็ก ศพด. บ้านทิพย์นวด	-	เงินอุดหนุน
๖๔	นางสาวอักษราภักดิ์ สืบเที่ยง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก ศพด. บ้านทิพย์นวด	-	เงินอุดหนุน
๖๕	นายธีรยุทธ กล้าวิเศษ	-	-	คนงานทั่วไป (งานทั่วไป)	-	เงินรายได้

บทที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล

๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของเทศบาลและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่างๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลนาหนองไผ่ อันประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๒. ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลนาหนองไผ่ ได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลนาหนองไผ่ ทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. ประชาชนภายในเขตเทศบาลตำบลนาหนองไผ่ ได้รับการบริการที่ดีมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

บทที่ ๓

กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีจุดมุ่งหมาย ทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาบุคลากร เพื่อไปตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กร มีวิธีการและ เครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จรวมทั้งระบบการติดตามผล อีกทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนา บุคลากรในองค์กร ซึ่งการจัดทำยุทธศาสตร์นั้นคือการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งทิศทางนี้จะมีผลครอบคลุมอยู่ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพของเทศบาลตำบลนาหนองไผ่ นั้น ต้องเป็นการ จัดทำยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพนั้นเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จผ่านทางบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ สมรรถนะ เป็นผู้นำ เป็นคนดี มีวินัย และมีพลังกายพลังใจในการปฏิบัติภารกิจ ของตนให้ประสบความสำเร็จอย่างดียิ่ง และเพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพนั้นมีความเชื่อมต่อกับ ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลนาหนองไผ่ ในทุกๆ ยุทธศาสตร์ โดยมีได้เพียงเชื่อมโยงเฉพาะ ในด้านที่เป็น ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลเท่านั้น

เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพของเทศบาลมีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับ ยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของ รัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร จึงได้กำหนดกระบวนการในการจัดทำ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อศึกษาแนวนโยบายการ พัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แนวนโยบายของจังหวัด อำเภอ และทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์องค์กร

ในการกำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์องค์กร (ยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลนาหนองไผ่) นั้น เป็นการศึกษาค้นคว้าข้อมูลประกอบที่สำคัญในการจัดทำยุทธศาสตร์ ศึกษาตัวชี้วัดในระดับองค์กร เมื่อได้ ทำการศึกษาและทบทวนข้อมูลยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลวิสัยทัศน์ พันธกิจ แล้วจากนั้น จึงดำเนินการ กำหนดประเด็นสำคัญในยุทธศาสตร์องค์กร

ขั้นตอนที่ ๒ การทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กรบรรลุ หรือไม่บรรลุตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกในด้าน ทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการทำ HR SWOT นั้น

- เป็นการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กร บรรลุหรือไม่บรรลุผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

- เป็นการดำเนินการในรูปการประชุม หรือ Workshop เพื่อเป็นการระดมสมอง ซึ่งให้ได้มาซึ่ง ข้อมูลจำนวนมาก

- เป็นการระดมสมอง โดยที่สิ่งที่ได้จากการระดมสมองนั้นเป็นความเห็นของผู้ที่มาร่วม

- พิจารณาให้ความสำคัญกับจุดอ่อน เป็นลำดับแรก ๆ

- เป็นการวิเคราะห์ในทุกๆ ด้านที่เกี่ยวกับการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ควรจำกัดเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว

ขั้นตอนที่ ๓ วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ ซึ่งจะ
ช่วยสนับสนุนผลการทำ HR SWOT และเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรต่อไป
ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนที่จะช่วยสนับสนุนการจัดทำยุทธศาสตร์ ด้วยการวิเคราะห์จากข้อมูล
สำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ และยังเป็น การตรวจสอบ ยืนยัน การทำ HR SWOT นอกจากนี้การวิเคราะห์ข้อมูล
สำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ ยังช่วยให้การจัดทำยุทธศาสตร์ต่าง ๆ มีความถูกต้องโดยมีข้อมูลตัวเลขสนับสนุน
การคิดวิเคราะห์และการจัดทำ

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์นั้น ทำให้องค์กรเห็นถึงนัยสำคัญที่มีผล
ต่อการบริหารงานในปัจจุบัน และอนาคตอันใกล้ เช่น การวิเคราะห์จำนวนคนในแต่ละช่วงอายุ ทำให้เห็นถึง
กลุ่มประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร ด้วยข้อมูลนี้ทำให้การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนการพัฒนามีความ
สอดคล้องกับกลุ่มคนส่วนใหญ่ในองค์กร จำนวนวันที่ใช้ในการพัฒนา แสดงถึงค่าเฉลี่ยจำนวนวันที่บุคลากรได้รับ
ในการพัฒนา และค่าใช้จ่ายในการพัฒนานั้นสะท้อนถึงการบริหารจัดการ ความพยายามในการดำเนินการ
พัฒนาผ่านการใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาซึ่งสามารถนำไปเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานที่ดีในเรื่องการ
พัฒนาคน

ขั้นตอนที่ ๔ ศึกษาตัวแบบการพัฒนาขององค์กรที่คล้ายคลึงกัน เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีของ
องค์กรอื่นซึ่งจะช่วยสนับสนุนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรเนื่องด้วยจากความเป็นจริงที่ว่า องค์กร
ใดองค์กรหนึ่งนั้นไม่ได้เก่งไปทุกเรื่อง ยังมีองค์กรที่เก่งกว่าองค์กรอื่นๆ อย่างมากในบางเรื่อง ดังนั้น การศึกษา
จากประสบการณ์ตรงขององค์กรอื่น แล้วนำมาประยุกต์ให้เหมาะสม จะช่วยประหยัดเวลาและลดการ
ดำเนินงานแบบลองผิดลองถูก ทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน

ขั้นตอนที่ ๕ จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากร (HRD Strategy) เป็นขั้นตอนการกำหนด
ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรในรายละเอียด พร้อมตัวชี้วัดผลงานที่สำคัญ (KPI) ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนในการ
สร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรขององค์กร โดยการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ ๑ ถึง ๔ มาวิเคราะห์
จัดลำดับความสำคัญ จัดกลุ่มประเด็นปัญหา เพื่อจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขึ้น

เมื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาจากขั้นตอนการสร้างยุทธศาสตร์และทำการเชื่อมโยงกับ
ยุทธศาสตร์หลักของเทศบาลตำบลนาหนองไผ่ แล้ว ลำดับถัดมา ดำเนินการจัดกลุ่ม ปรับปรุง เพื่อคัดเลือกให้
เหลือในปริมาณยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม จากนั้นนำชื่อยุทธศาสตร์ที่ได้ผ่านการจัดกลุ่ม ปรับปรุงแล้ว มากำหนด
ตัวชี้วัด พร้อมทั้งชื่อโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ ในการกำหนดตัวชี้วัดควรเป็นการวัดผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์
ของยุทธศาสตร์ และควรกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องและตรงต่อยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นมา

ขั้นตอนที่ ๖ จัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) เป็นขั้นตอนหนึ่งในการแปลงยุทธศาสตร์
มาสู่การปฏิบัติและการกำหนดแผนงาน/โครงการ เป็นการผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรนั้นประสบ
ผลสำเร็จด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นั้น
ได้เกิดขึ้นจริง มีกระบวนการ ผู้รับผิดชอบ และขอบเขตเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ยังเป็นการ
มอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนงานการปฏิบัติงานของตนซึ่งนำไปสู่การ
ประเมินผลงานประจำปีที่มีความชัดเจนในผลงานที่เกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ ๗ ประเมินผลการพัฒนาตามแผน เป็นการติดตามผลความก้าวหน้า และ
ความสำเร็จ ทั้งนี้เพื่อนำมาปรับแต่งแผนปฏิบัติงานให้ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้นตอนสุดท้ายของการ
จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรนั้น เป็นขั้นตอนการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้า ความสำเร็จของ
ยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ ในการประเมินและติดตามผลตลอดช่วงระยะเวลาของแผนปฏิบัติการ เพื่อองค์กร
จะได้ทราบถึงความก้าวหน้าตามแผนงาน และเมื่อเกิดความล่าช้าองค์กรสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจาก
ผู้รับผิดชอบ เพื่อร่วมกันปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพนั้น ได้มีการนำข้อมูลในหลาย ๆ ด้านมาสรุปผล และวิเคราะห์เพื่อประกอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของศูนย์สุขภาพ และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ของกรมชลประทานทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้ ๔ ทาง คือ

๑. การสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหาร
๒. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๓. การสรุปจากแบบสอบถามสำรวจความเห็นต่อการพัฒนาศูนย์สุขภาพ
๔. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ HR SWOT ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากที่มาจากข้อมูลดังกล่าว ได้ดังนี้

สรุปการสัมภาษณ์จากผู้บริหาร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามความคาดหวังในเรื่องการพัฒนาศูนย์สุขภาพในความเห็นของผู้บริหารระดับสูง สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

๑. บุคลากรต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้ได้เต็มประสิทธิภาพ
๒. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในสำนักงานเพิ่มขึ้น
๓. การสร้างความแข็งแกร่งในการประสาน และบริหารภาคสังคม เพื่อให้บรรลุภารกิจหลัก
๔. การพัฒนาทักษะให้เป็น multi skill เพื่อปรับตัวกับนโยบายควบคุมกำลังคนภาครัฐ
๕. การเพิ่มทักษะการบริหารจัดการในงาน
๖. การเสริมสร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ โดยเฉพาะเรื่องการพัฒนาผู้บังคับบัญชา

สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

- โครงสร้างข้าราชการจำแนกแต่ละช่วงอายุ
- อัตราการสูญเสียจำแนกตามช่วงอายุงานและสาเหตุ
- สัดส่วนข้าราชการ ชาย-หญิง
- ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต่องบประมาณรวม
- ข้อมูลงบในการพัฒนาศูนย์สุขภาพต่อบุคลากร
- ร้อยละของข้าราชการที่ควรได้รับการพัฒนา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลดังกล่าวข้างต้นนั้น ผลการวิเคราะห์พบว่า ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า เทศบาลตำบลนาหนองไผ่ จะประสบปัญหาในเรื่องอัตรากำลังคนที่จะหายไปจากการโอน (ย้าย) ซึ่งกำลังคนดังกล่าวเป็นกำลังคนในระดับสายงานผู้ปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร ความพร้อมของกำลังคนที่จะทดแทนกำลังคนที่จะหายไป นอกจากนี้ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและจำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาของข้าราชการนั้นยังต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด

สรุปการวิเคราะห์ HR SWOT

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เทศบาลตำบลนาหนองไผ่ ได้มีการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรวบรวมข้อมูล โดยได้เชิญหัวหน้าส่วนราชการทุกหน่วยงานมาร่วมกันทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยเน้นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ทั้งนี้สามารถสรุปผลจากวิเคราะห์ได้ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strengths)

- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
- มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- บุคลากรมีความสามารถและพร้อมที่จะรับการพัฒนา
- บุคลากรมุ่งถึงผลสัมฤทธิ์ขององค์กร
- บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการ
- ผู้บริหารและบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน
- มีผู้นำองค์กรที่เข้มแข็ง
- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่ การมีส่วนร่วมกับชุมชน
- มีการติดตาม ประเมินผล และคาดการณ์อย่างเป็นระบบ

ฯลฯ

๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

- บุคลากรมีความแตกแยกกันระหว่างกลุ่ม
- ภาระงานของแต่ละฝ่ายไม่ชัดเจน
- การมอบภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร
- ขาดการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ระบบ เครื่องมือใหม่ๆ ในการพัฒนาแหล่งน้ำ
- ขาดทักษะด้านการสื่อสารข้อความ บริหารประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ

ประชาชน และทักษะที่จำเป็นในการทำงานเชิงรุก

- การสนับสนุนด้านงบประมาณการพัฒนายังไม่เพียงพอ
- ด้านอัตรากำลังยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน
- ขาดการสรุปบทเรียน องค์ความรู้ และติดตามประเมินผลเพื่อการแก้ปัญหาอย่าง

จริงจังและต่อเนื่อง

- ขาดการมองเชิงระบบ ความเข้าใจและทักษะการทำงานแบบบูรณาการ
- บุคลากรไม่ยอมรับเทคโนโลยี

ฯลฯ

๓. โอกาส (Opportunities)

- องค์กรเป็นที่รู้จักและยอมรับ และมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ
- มีการสนับสนุน ส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติจากหน่วยงานต่างๆ

ของรัฐ

- มีกฎหมายที่รองรับและชัดเจน
- เป็นหน่วยงานที่มีการกิจหลักที่สำคัญต่อประชาชนในพื้นที่

ฯลฯ

๔. ภัยคุกคาม (Threats)

- มุมมองจากบุคคลภายนอกไม่ให้ความสำคัญกับองค์กร
- งบประมาณไม่เพียงพอ
- กฎหมาย/กฎ ระเบียบไม่เอื้ออำนวย ต่อการปฏิบัติงาน
- การแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง ในเรื่องการทำงาน และการแต่งตั้งบุคลากร

บทที่ ๕

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ของเทศบาลได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ อีกทั้งได้มีปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ การพัฒนาศูนย์เทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ใหม่ และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทาง เห็นความชัดเจนของการพัฒนาศูนย์เทศบาลร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์

ศูนย์เทศบาลตำบลนาหนองไผ่ เป็นผู้มีสมรรถนะสูง เปี่ยมด้วยจริยธรรม เข้าถึงประชาชน มีความเป็นสากล ทুম่เทศักดันให้ยุทธศาสตร์องค์กรสำเร็จ

พันธกิจ

๑. พัฒนาศูนย์เทศบาลให้มีความเชี่ยวชาญในงาน อย่างสูงสุด
๒. สร้างเสริมวัฒนธรรม และพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจของเทศบาลตำบลนาหนองไผ่
๓. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจหลักสำคัญ
๔. พัฒนาผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร ให้มีทักษะการจัดการ และภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ ฯลฯ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เทศบาลตำบลนาหนองไผ่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

๑. พัฒนาศูนย์เทศบาลให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น
๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา
๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนานั้นได้กำหนดตัวชี้วัด เพื่อการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันท่วงที เทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะ เป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา	๑. ร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการกรมที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง (% Competency Fit) ๒. จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น	จำนวนวันที่ต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรม และจิตอาสา ๒. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรต่อสังคมภายนอก
๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา	๑. จำนวนวันที่ต่อคนต่อปีที่บุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำ และการบริหารคน ๒. ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา
๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๑. จำนวนวันที่ต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความสุภาพ สุขใจ ๒. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. จำนวนความรู้/บทความ/นวัตกรรม เฉลี่ยต่อคนต่อบุคลากรบันทึกเข้าระบบ KM ๒. ผลงานนวัตกรรมที่ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับรางวัล

บทที่ ๖

หลักสูตรการพัฒนา

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาหนองไผ่ ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ รวมถึงพนักงานจ้างทั้งส่วนราชการ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

สำนักปลัดเทศบาล

ประกอบด้วย

๑. ปลัดเทศบาล
๒. รองปลัดเทศบาล
๓. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
๔. นักพัฒนาชุมชน
๕. นักทรัพยากรบุคคล
๖. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๗. นักวิชาการเกษตร
๘. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๙. เจ้าพนักงานธุรการ
๑๐. เจ้าพนักงานสาธารณสุข
๑๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๒. พนักงานจ้างทั่วไป

กองคลัง

ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี
๓. เจ้าพนักงานพัสดุ
๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๕. พนักงานจ้างทั่วไป

กองช่าง

ประกอบด้วย

๖. ผู้อำนวยการกองช่าง
๗. พนักงานจ้างตามภารกิจ
๘. พนักงานจ้างทั่วไป

กองการศึกษาฯ

ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ
๒. นักวิชาการศึกษาชำนาญการ
๓. ครู ศพด.บ้านไทรงาม
๔. ครูผู้ดูแลเด็ก ศพด.บ้านยางบ่อภิรมย์
๕. พนักงานจ้างตามภารกิจ
๖. พนักงานจ้างทั่วไป

การกำหนดวิธีการพัฒนา โดยใช้เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรทั้งการพัฒนาในระยะสั้น เช่น การจัดฝึกอบรมโดยเทศบาล ดำเนินการเองหรือการส่งเข้าร่วมฝึกอบรมที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด และการพัฒนาในระยะยาว เช่น การสอนงานในขณะทำงาน การจัดให้มีพี่เลี้ยงในการทำงาน การมอบหมายงานการหมุนเวียนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตามและประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

การกำหนดตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การติดตามความสำเร็จและความก้าวหน้าในแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละยุทธศาสตร์นั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องสนับสนุนต่อความสำเร็จของยุทธศาสตร์หลักของเทศบาลตำบลนาหนองไผ่ จึงได้มีการกำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงานโครงการไว้ ซึ่งผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการติดตาม และประเมินผลความสำเร็จได้ ในการกำหนดตัวชี้วัดนั้นต้องมีความชัดเจน สามารถวัดผลได้ และสามารถวัดผลได้จริง สำหรับตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร ได้กำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงาน ดังนี้

แผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลหนองไผ่ อำเภอชุมพลบุรี

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๑

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๑.พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะ เป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา	๑. ร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง (% Competency Fit) ๒. จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี	๑.๑ โครงการปรับปรุงความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล ๑.๒ โครงการจัดทำ Development Road Mapเพื่อใช้พัฒนาข้าราชการทุกสายงาน ๑.๓ โครงการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ๑.๔ โครงการพัฒนาทักษะการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์หลักของเทศบาลตำบลหนองไผ่ ๑.๕ โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบการปฏิบัติงานใหม่ ๑.๖ โครงการพัฒนาทักษะด้านพัฒนาองค์กร ๑.๗ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓	✓	-	- ความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล - ความสำเร็จของงานจัดทำ Road Map - ร้อยละของข้าราชการที่ผ่านการทดลองงาน - จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนา ๓ วันต่อคนต่อปี - ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนา - ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนา - ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนา	การฝึก อบรม	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล	การ ประเมินผล แบบที่ กำหนด

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๒

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมจิตอาสา การ เข้าถึงประชาชนให้แก่ ข้าราชการทุกระดับชั้น	จำนวนวันที่มีคนต่อปีที่ บุคลากรได้รับการ พัฒนา หรือเข้าร่วม กิจกรรมด้าน ส่งเสริมคุณธรรม และ จิตอาสา ๒. ผลการสำรวจ ภาพลักษณ์ด้าน คุณธรรมจริยธรรม ของบุคลากรต่อสังคม ภายนอก	๑.๑ โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับ เครือข่ายคุณธรรม ๑.๒ โครงการเผยแพร่ข้อบังคับเทศบาลตำบล นาหนองไผ่ ด้วยจรรยาบรรณที่งานเทศบาล ๑.๓ โครงการพัฒนาความสามารถในการ บริการและจัดการชุมชน ๑.๔ โครงการเสริมสร้างคุณธรรมและ จริยธรรม ๑.๕ โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการ ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี ๑.๖ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการ ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓	✓	-	- มีเครือข่ายคุณธรรมอย่างน้อย ๑๗ เครือข่าย - ร้อยละของบุคลากรกรมที่รู้ ข้อบังคับ - มีการช่วยเหลือชุมชนอย่างน้อย จำนวน ๓ วันต่อคนต่อปี - ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย - จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ	การฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล	ทดสอบตาม แบบ ที่กำหนด	
			✓	✓	✓	- จำนวนผู้บริหารที่ได้รับการ พัฒนาตามแผน			

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๓

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการ บริหาร “คน” ที่ เข้มแข็งให้แก่ ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ ในการมุ่งใจพัฒนา และมอบหมายงาน ผู้บังคับบัญชา	จำนวนวันต่อคนต่อปีที่ บุคลากรซึ่งดำรง ตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ ได้รับการพัฒนาในเรื่อง ภาวะผู้นำและการ บริหารคน ๒. ผลการประเมิน ทัศนคติของบุคลากรต่อ ผู้บังคับบัญชา	๑.๑ โครงการพัฒนาระบบประเมิน Leadership Competency แบบ ๓๖๐ องศา ๑.๒ โครงการพัฒนาภาวะผู้นำ และทักษะ การให้คำปรึกษาเพื่อมุ่งใจเพื่อสร้าง ผู้บังคับบัญชาที่เป็นเลิศ ๑.๓ โครงการพัฒนาศูนย์ความรู้การจัดการ ทรัพยากรมนุษย์แก่ผู้บังคับบัญชา (HR For Line Manager) ๑.๔ โครงการประกวดแผน กิจกรรมการ พัฒนาผู้บังคับบัญชา ๑.๕ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการ ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓	✓	-	- ระดับความสำเร็จในการพัฒนา ระบบการประเมิน - จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วม โครงการ - จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วม โครงการ - ความสำเร็จของ Road Map การพัฒนาผู้บังคับบัญชา - จำนวนผู้บริหารที่ได้รับการ พัฒนาตามแผน	การฝึกอบรม	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล	ทดสอบตาม แบบ ที่กำหนด

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๔

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๔.สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ๒. ผลการสำรวจบุคลากรในองค์กรว่าทัศนคติอย่างไรกับองค์กร	๔.๑ โครงการประชุมนิเทศน์พนักงานส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่ ๔.๒ โครงการนิเทศน์เชิงต้นแบบ ๔.๓ โครงการปรับภูมิทัศน์และปลูกต้นไม้บริเวณสำนักงาน	✓	✓	✓	- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ - จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ - จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	การฝึกอบรม การฝึกอบรมและการปฏิบัติ ประชุมและขอความร่วมมือ	งานกรเจ้าหน้าที่สำนัก ปลัดเทศบาล	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๕

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ๒. ผลการประเมินบุคลากร	๕.๑ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร	✓	✓	✓	- จำนวนบุคลากรที่ได้เข้ารับการพัฒนาในสายงานของตนเอง	การฝึกอบรม	สำนัก ปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา	ทดสอบตามแบบที่กำหนด รายงานผลการฝึกอบรมของบุคลากร

๕) แผนงานบริหารทั่วไป รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะ
รายจ่ายหมวดอื่น ตั้งแต่ ๑,๒๒๓,๐๐๐ บาท

ฯลฯ

บทที่ ๘ การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผล เป็นกลไกสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ซึ่งการประเมินผลบุคลากรเป็นการสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรรับทราบ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในด้านการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการตัดสินใจในการบริหารจัดการในภาพรวมขององค์การ

เทศบาลตำบลนาหนองไผ่ ตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินผลบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางในการประเมินผลบุคลากร ๓ รูปแบบ ดังนี้

- ๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- ๒) การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

รูปแบบที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นสิ่งที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่เทศบาลตำบลนาหนองไผ่ ต้องการ ผลการประเมินในส่วนนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาหนองไผ่ ให้มีคุณลักษณะตามที่เทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบลต้องการ โดยแบ่งสมรรถนะเป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑. ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก
๒. สมรรถนะตามภาระงาน

๑) ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก (Core Competency)

เป็น Competency ที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายในมหาวิทยาลัยต้องมี ซึ่งจะเป็น Competency ที่ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความสามารถหลักของเทศบาลตำบลนาหนองไผ่ ประกอบด้วย

๑.๑) การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรในการให้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วยความเต็มใจได้อย่างรวดเร็วซึ่งผู้รับบริการอาจเป็นได้ทั้งนักศึกษา บุคคลทั่วไป และบุคลากรภายในของสถาบัน

๑.๒) ความซื่อสัตย์ คุณธรรมและจริยธรรม การปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน โดยประพฤติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ได้แก่การประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมายคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของสถาบันมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๑.๓) การมุ่งมั่นเพื่อบรรลุความสำเร็จ (Achievement Motivation): ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติงานให้ดีหรือให้เกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้น อีกทั้งยังรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยาก โดดเด่น และท้าทาย

๑.๔) ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะความสามารถ บุคลิกภาพและอื่น ๆ รวมทั้งการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงตนเองและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และหน่วยงาน

๑.๕) การทำงานเป็นทีม ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือสถาบันโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใจในฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการ สร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

๒) สมรรถนะตามภาระงาน (Functional Competency)

เป็น Competency ที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเทศบาล ตำบลนาหนองไผ่ เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะความสามารถเพียงพอ และมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานตามภาระงานที่รับผิดชอบประกอบด้วย

๒.๑) ความรู้และความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ มีความรู้และความเข้าใจในระบบและ ขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้

๒.๒) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ ทักษะความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบ

๒.๓) พฤติกรรมและความมีวินัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การแสดงด้วยการกระทำหรือ คุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือ หลักเกณฑ์ของเทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดและมีประสิทธิภาพ แสดงถึงการบริหารจัดการโดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ประหยัด และได้ประโยชน์สูงสุด

รูปแบบที่ ๒ การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

การพิจารณาความดีความชอบประจำปีบุคลากรของเทศบาลตำบลนาหนองไผ่ อิงตามผลการ ประเมินการปฏิบัติงานประจำปี โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีงบประมาณของเทศบาล เป็นสำคัญ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร
การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลนาหนองไผ่

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลนาหนองไผ่ วัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาหนองไผ่จากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๕๘ คน จากทั้งหมด ๔ ส่วนราชการ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึงทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว เป็นพนักงานเทศบาล ร้อยละ ๒๗.๕๘ พนักงานครูเทศบาล ร้อยละ ๖.๘๙ ลูกจ้างประจำ ร้อยละ ๑.๗๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ ร้อยละ ๑๕.๕๑ และพนักงานจ้างทั่วไป ร้อยละ ๔๘.๒๗

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้จบปริญญาโท ร้อยละ ๖.๑๐ ระดับปริญญาตรี ร้อยละ ๕๐ และระดับต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ ๔๓.๑๐

เมื่อพิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงานพบว่าร้อยละ ๒๔.๑๐ อายุงานไม่เกิน ๕ ปี ร้อยละ ๕๖.๙๐มีอายุงานระหว่าง ๕-๑๐ ปี ร้อยละ ๑๙.๐๐ มีอายุงานมากกว่า ๑๐ ปี

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	๑๗.๒๐ ④
๒	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	๖๓.๘๐ ②
๓	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	๒๗.๖๐ ③
๔	หลักสูตรด้านการบริหาร	๑๐.๓๐ ⑤
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	๑๐๐ ①

ระยะเวลาการฝึกอบรม

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๑๐๐ พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรม ๑ - ๓ วัน ร้อยละ ๗๒.๔๐ พอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม ๕ - ๗ วัน ร้อยละ ๔๑.๔๐ พอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม ๗ - ๑๕ วัน ร้อยละ ๒๗.๖๐ พอใจในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรมมากกว่า ๑๕ วันขึ้นไป ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก สถานที่ฝึกอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๗๐ เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมที่จังหวัดสุรินทร์ ร้อยละ๓๐ เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมต่างจังหวัด

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลนาหนองไผ่จะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลเทศบาลตำบลนาหนองไผ่ทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อเทศบาล

.....

ภาคผนวก

แบบสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัด
เทศบาลตำบลนาหนองไผ่อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

ข้อมูลทั่วไป

เพศ ชาย หญิง

อายุ ๑๘ - ๒๐ ปี ๒๑ - ๓๐ ปี ๓๑ - ๔๐ ปี
 ๔๑ - ๕๐ ปี ๕๑ - ๖๐ ปี

การศึกษา ต่ำกว่าประถมศึกษา ประถมศึกษา
 มัธยมศึกษา ปวช. - ปวส./อนุปริญญา
ปริญญาตรี ปริญญาโท
ปริญญาเอก

ตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานจ้างตารมภารกิจ
ข้าราชการ/อื่นๆระบุ

อายุงาน ไม่เกิน ๕ ปี ๕ - ๑๐ ปี
 ๑๐ - ๒๐ ปี ๒๐ ปีขึ้นไป

ต้องการอบรมหลักสูตร

- หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- หลักสูตรด้านการบริหาร
- หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

สถานที่ฝึกอบรม

- ในจังหวัดสุรินทร์
- ต่างจังหวัด

ระยะเวลาการฝึกอบรม

- ๑ - ๓ วัน
- ๕ - ๗ วัน
- ๗ - ๑๕ วัน
- มากกว่า ๑๕ วัน



คำสั่งเทศบาลตำบลนาหนองไผ่

ที่ ๑๑๕ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓* แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบข้อ ๓๐๐* แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล
จังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน
๒๕๔๕ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วน
ตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

- | | |
|----------------------------|---------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรี | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๘. เจ้าพนักงานธุรการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งมีหน้าที่จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด แล้วรายงานผลต่อนายกเทศมนตรี เพื่อ
รายงานขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุรินทร์ ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายวัฒนคุณ ยูรัมย์)
นายกเทศมนตรีตำบลนาหนองไผ่

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลนาหนองไผ่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๗ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ผู้มาประชุม ๘ คน
ผู้ไม่มาประชุม ไม่มี

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นายวัฒนคุณ ยูงรัมย์	นายกเทศมนตรีตำบลนาหนองไผ่	
๒	นางเต็มใจ พรหมบุตร	ปลัดเทศบาลตำบลนาหนองไผ่	
๓	นางสาวเสาวลักษณ์ พุ่มพวง	นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง	
๔	นายทักษิณ แจ่มใส	ผู้อำนวยการกองช่าง	
๕	น.ส.ณัฐชยาภรณ์ แพงเจริญ	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	
๖	นางสาวปราณีต สุดาปิ่น	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	
๗	นางสาวกัญญา บุญครอง	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	
๘	นางบานเย็น ผิวทวี	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	

เริ่มประชุมเวลา

๑๑.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อม นายวัฒนคุณ ยูงรัมย์ นายกเทศมนตรีตำบลนาหนองไผ่ ได้เปิดประชุมและดำเนินการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

นายวัฒนคุณ ยูงรัมย์

เรื่อง ประธานแจ้งให้ทราบ

วันนี้เป็นโอกาสดีที่ได้พบปะพูดคุยกันอย่างเป็นทางการ ซึ่งวันนี้ ตามระเบียบวาระที่ได้จัดส่งให้กับท่าน คือการประชุมเรื่องการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อให้การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลนาหนองไผ่ สามารถประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ นี้ เมื่อดำเนินการเสร็จก็จะได้นำส่งให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุรินทร์พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓

นางเต็มใจ พรหมบุตร

เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

พิจารณาจัดทำร่างแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขอเชิญฝ่ายเลขานุการได้ชี้แจงค่ะ

นางสาวปราณีต สุดาป็น

ด้วยแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นี้ เทศบาลตำบลนาหนองไผ่จะต้องดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ และจะต้องจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลนาหนองไผ่และนำเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุรินทร์พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนการประกาศใช้

ข้อกฎหมาย

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล

ข้อ ๒๙๙ ให้เทศบาล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติ หน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ ก.ท. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลนั้น

ข้อ ๓๐๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย

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

ข้อ ๓๐๑ แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

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

ข้อ ๓๐๒ หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนการพัฒนา เป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานเทศบาล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานเทศบาลตำแหน่งต่างๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคลและฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังของเทศบาล ตลอดทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๓๐๓ เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้มีความชัดเจน และครอบคลุมพนักงานเทศบาลทุกคน และตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลทุกตำแหน่ง โดยกำหนด ให้พนักงานเทศบาลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปีของแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล

ข้อ ๓๐๔ หลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่ง ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

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

ข้อ ๓๐๕ วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลดำเนินการเอง หรืออาจมอบหมายสำนักงาน ก.ท.จ หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.ท. สำนักงาน 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

ข้อ ๓๐๖ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาเทศบาลต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลอย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๓๐๗ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาเทศบาลต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ข้อ ๓๐๘ ให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามข้อ ๒๙๙ แล้วเสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ ในการพิจารณาของ ก.ท.จ. ตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.ท.จ. พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการพัฒนา งบประมาณที่เทศบาลจัดสรร สำหรับการพัฒนา เมื่อ ก.ท.จ. พิจารณามีมติเห็นชอบแล้วให้เทศบาล ประกาศใช้บังคับเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลต่อไป

เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี แล้วให้ เทศบาลดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามข้อ ๒๙๙ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลด้วย

ข้อ ๓๐๙ ในการพิจารณาของ ก.ท.จ. ตามข้อ ๓๐๘ หาก ก.ท.จ. เห็นว่าแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลยังไม่เหมาะสม ให้เทศบาลดำเนินการปรับปรุง แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลดังกล่าวตามความเห็นของ ก.ท.จ.

ข้อ ๓๑๐ ให้ ก.ท.จ. ตรวจสอบและกำกับดูแลให้เทศบาลดำเนินการพัฒนาพนักงาน เทศบาล ตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ได้ประกาศใช้บังคับ ทั้งนี้ เทศบาลต้องจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รายละเอียดตามเอกสารที่ได้เสนอต่อทุกท่านแล้ว ขอให้ทุกท่านพิจารณาในรายละเอียดอีกครั้งค่ะ

นายวัฒนคุณ ยุงรัมย์

ตามเอกสารที่ทางเลขานุการ ได้แจ้งให้ทุกท่านแล้ว ขอให้ช่วยกัน ตรวจสอบข้อมูลให้ละเอียด เพื่อจะได้ให้ทางเลขานุการแก้ไข เพิ่มเติมและปรับปรุงให้ถูกต้อง ก่อนนำเสนอต่อ ก.ท.จ.สุรินทร์ ในลำดับต่อไป ขอให้ทุกท่านได้พิจารณาอีกครั้ง ทุกท่านเห็นว่าอย่างไรบ้างเสนอได้เลยครับ

มติที่ประชุม

ที่ประชุมได้พิจารณาร่วมกันพอสมควรแล้ว และมีมติเห็นชอบ
ร่างแผนการพัฒนานักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่อง อื่นๆ
-ไม่มี-

ปิดประชุม

๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม

(นางบานเย็น ฉิวทวี)

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

(ลงชื่อ)



ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม

(นางสาวกัญญา บุญครอง)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)



ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม

(นางสาวปราณีต สุตาปัน)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายวิฒนคุณ ยูงรัมย์)

นายกเทศมนตรีตำบลนาหนองไผ่



ประกาศเทศบาลตำบลนาหนองไผ่
เรื่อง ประกาศใช้แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

ตามที่เทศบาลตำบลนาหนองไผ่ ได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ในเทศบาลตำบลนาหนองไผ่ โดยได้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุรินทร์ พิจารณาให้ความเห็นชอบ และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุรินทร์ ได้มีมติเมื่อคราวประชุมครั้งที่ ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลนาหนองไผ่ อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ เรียบร้อยแล้ว

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๙๙ , ๓๐๐, ๓๐๑ และข้อ ๓๐๘ วรรคแรก แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุรินทร์ ในการประชุมครั้งที่ ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมจริยธรรม ของพนักงานเทศบาล และเป็นแผนแม่บทการพัฒนาเทศบาลตามกำหนดต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายวัฒนคุณ ยูงรัมย์)
นายกเทศมนตรีตำบลนาหนองไผ่

สำนักปลัดเทศบาล

กองคลัง

กองช่าง

กองการศึกษา

๐๓๓ ๐๓๓

เทศบาลตำบลหนองไผ่

เลขที่ 1700

วันที่ 8 ต.ค. 2563

เวลา



ที่ สร ๐๐๒๓.๒/ว **๑๐๓๖**

สำนักงานเลขานุการ ก.ท.จ.สุรินทร์
ศาลากลางจังหวัดสุรินทร์
ถนนหลักเมือง สร ๓๒๐๐๐

๒๕ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง เห็นชอบร่างแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เรียน ท้องถิ่นอำเภอ ทุกอำเภอ (ยกเว้นอำเภอพนมดงรัก โนนารายณ์ และศรีณรงค์)
และนายกเทศมนตรีที่เกี่ยวข้อง

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีเห็นชอบร่างแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานพนักงานเทศบาลจังหวัดสุรินทร์ (ก.ท.จ.สุรินทร์) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบร่างแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลในเขตจังหวัดสุรินทร์ จำนวน ๒๘ แห่ง เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล รายละเอียดปรากฏตามมติ ก.ท.จ.สุรินทร์ ที่ส่งมาพร้อมนี้

เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล และมติ ก.ท.จ.สุรินทร์ จึงให้เทศบาลทุกแห่งที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามมติดังกล่าว โดยให้เทศบาลประกาศใช้แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เมื่อดำเนินการแล้วเสร็จ ให้จัดส่งแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลฉบับสมบูรณ์ จำนวน ๒ เล่ม ให้สำนักงาน ก.ท.จ.สุรินทร์ ภายใน ๕ วันทำการนับแต่วันประกาศใช้ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และเป็นกรอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาลภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล ทั้งนี้ สามารถดาวโหลดสิ่งที่ส่งมาด้วยได้ที่เว็บไซต์ www.surinlocal.go.th หัวข้อ "มติ ก.ท.จ.สุรินทร์"

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

เรียน นน.สช./ปลัดฯ/นายกฯ

ขอแสดงความนับถือ

-เพื่อโปรดทราบ/พิจารณา

๑๕๖๓ - **๑๕๖๖**

เรียน ปลัด ทท. / กอช

-เพื่อโปรดทราบทท.พิจารณา

(นางสาวปราถมิต สุตาปิ่น)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

๕

(นายไสว สีทวงษ์)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เลขานุการ ก.ท.จ.สุรินทร์

นางสาวกัญญา บุญครอง

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๑๕๖๓ - **๑๕๖๖**

โทร. ๐-๔๔๗๑-๓๗๑๘ ต่อ ๑๒/โทรสาร ๐-๔๔๗๑-๓๕๙๒

ผู้ประสานงาน (นายพนภาภรณ์ พุทธิดาเต) ๐๘-๐๑๑๑-๘๑๓๑

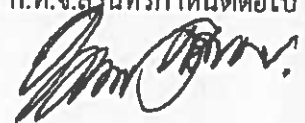
มติ ก.ท.จ.สุรินทร์ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๓
(แนบท้ายหนังสือสำนักงานเลขานุการ ก.ท.จ.สุรินทร์ ที่ สร ๐๐๒๓.๒/ว ๖๐๘ ลงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓)

๑. เห็นชอบร่างแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ของเทศบาลในเขตจังหวัดสุรินทร์ จำนวน ๒๘ แห่ง ประกอบด้วย

ที่	อำเภอ	รายชื่อเทศบาล
๑	เมืองสุรินทร์	เทศบาลเมืองสุรินทร์ และเทศบาลตำบลเมืองที่
๒	ปราสาท	เทศบาลตำบลก้งแอน เทศบาลตำบลกันตวจระมวล และเทศบาลตำบลนิคมปราสาท
๓	ศีขรภูมิ	เทศบาลตำบลศีขรภูมิ และเทศบาลตำบลผักไหม
๔	สังขะ	เทศบาลตำบลสังขะ
๕	รัตนบุรี	เทศบาลตำบลรัตนบุรี
๖	สำโรงทาบ	เทศบาลตำบลสำโรงทาบ และเทศบาลตำบลหมื่นศรี
๗	ท่าตูม	เทศบาลตำบลท่าตูม และเทศบาลตำบลเมืองแก
๘	ชุมพลบุรี	เทศบาลตำบลชุมพลบุรี เทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล เทศบาลตำบลสระขุด เทศบาลตำบลยะวิ๊ก และเทศบาล ตำบลนาหนองไผ่
๙	จอมพระ	เทศบาลตำบลจอมพระ เทศบาลตำบลบุแกรง และ เทศบาลตำบลกระหาด
๑๐	สนม	เทศบาลตำบลสนม และเทศบาลตำบลแคน
๑๑	บัวเชด	เทศบาลตำบลบัวเชด
๑๒	กาบเชิง	เทศบาลตำบลกาบเชิง และเทศบาลตำบลโคกตะเคียน
๑๓	ลำตวน	เทศบาลตำบลลำตวนสุรพิณฑ์
๑๔	เขวาสินรินทร์	เทศบาลตำบลเขวาสินรินทร์

๒. ให้เทศบาลใช้แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาลภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี การเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี
คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพตามรอบของ
แผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล

๓. เทศบาลต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามแผนการพัฒนา
พนักงานเทศบาลอย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีการติดตามและ
ประเมินผลการพัฒนา รวมทั้งการจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงาน
เทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการ
ปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนาในส่วนที่เกี่ยวข้องตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.ท.จ.สุรินทร์กำหนดต่อไป



สำเนาคูฉบับ



ที่ สร ๐๗๓๙.๐๑/๒๕๖๓

สำนักงานเทศบาลตำบลนาหนองไผ่
อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ๓๒๑๙๐

๕ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง การประกาศใช้แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

เรียน เลขาธิการ ก.ท.จ.สุรินทร์

อ้างถึง หนังสือสำนักงานเลขาธิการ ก.ท.จ.สุรินทร์ ที่ สร ๐๐๒๓.๒/ว ๖๐๘ ลงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ จำนวน ๒ เล่ม

ตามหนังสือที่อ้างถึง จังหวัดสุรินทร์ แจ้งให้ดำเนินการและจัดส่งแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุรินทร์ (ก.ท.จ.สุรินทร์) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๓ นั้น

เทศบาลตำบลนาหนองไผ่ ได้ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ต่อไป รายละเอียดแนบท้ายหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายวัฒนคุณ ยูงรัมย์)

นายกเทศมนตรีตำบลนาหนองไผ่

สำนักปลัดเทศบาล

โทร ๐ ๔๔๕๕ ๘๙๓๗, ๐๙๓-๕๗๐๐๐๒๕

โทรสาร ๐ ๔๔๕๕ ๘๙๓๘

ฉัตร

๑๐/๑๑/๖๓

ชื่อ	
รองปลัด	
หัวหน้าสำนักงาน	
เลข	
...	

สำเนาคู่มือฉบับ



ที่ สร ๐๗๓๙.๐๑/๒๓๙

สำนักงานเทศบาลตำบลนาหนองไผ่
อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ๓๒๑๙๐

๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง การประกาศใช้แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

เรียน นายอำเภอชุมพลบุรี

อ้างถึง หนังสือสำนักงานเลขานุการ ก.ท.จ.สุรินทร์ ที่ สร ๐๐๒๓.๒/ว ๖๐๘ ลงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาหนังสือเทศบาลตำบลนาหนองไผ่ จำนวน ๑ ชุด
ที่ สร ๐๗๓๙.๐๑/๒๓๙ ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๓
๒. แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ เล่ม
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ตามหนังสือที่อ้างถึง จังหวัดสุรินทร์ แจ้งให้ดำเนินการและจัดส่งแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุรินทร์ (ก.ท.จ.สุรินทร์) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๓ นั้น

เทศบาลตำบลนาหนองไผ่ ได้ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และได้ส่งแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ไปยังเลขานุการ ก.ท.จ.สุรินทร์ แล้วรายละเอียดแนบท้ายหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายวัฒนคุณ ยุงรัมย์)

นายกเทศมนตรีตำบลนาหนองไผ่

สำนักปลัดเทศบาล

โทร ๐ ๔๔๕๕ ๘๙๓๗, ๐๙๓-๕๗๐๐๐๒๕

โทรสาร ๐ ๔๔๕๕ ๘๙๓๘

๒๕๖๓

ผู้รับ

รองปลัด.....

หัวหน้าสำนักปลัด.....

ตรวจ.....

ฯ.....

.....



ที่ สร ๐๗๓๙.๐๑/๒๓๓๓

สำนักงานเทศบาลตำบลนาหนองไผ่
อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ๓๒๑๙๐

๒ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง การประกาศใช้แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

เรียน เลขาธิการ ก.ท.จ.สุรินทร์

อ้างถึง หนังสือสำนักงานเลขานุการ ก.ท.จ.สุรินทร์ ที่ สร ๐๐๒๓.๒/ว ๖๐๘ ลงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ จำนวน ๒ เล่ม

ตามหนังสือที่อ้างถึง จังหวัดสุรินทร์ แจ้งให้ดำเนินการและจัดส่งแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุรินทร์ (ก.ท.จ.สุรินทร์) ได้มี
มติในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๓ นั้น

เทศบาลตำบลนาหนองไผ่ ได้ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งแผนการพัฒนา
พนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ต่อไป รายละเอียดแนบท้ายหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายวัฒนคุณ ยูรัมย์ย์)

นายกเทศมนตรีตำบลนาหนองไผ่

สำนักปลัดเทศบาล

โทร ๐ ๔๔๕๕ ๘๙๓๗,๐๙๓-๕๗๐๐๐๒๕

โทรสาร ๐ ๔๔๕๕ ๘๙๓๘

the *in vitro* and *in vivo* studies. The *in vitro* studies were performed with the following parameters: 100 mg of dry weight of *S. aureus* cells were incubated in 100 ml of 0.1 M phosphate buffered saline (pH 7.4) containing 100 mg of β -glucuronidase. The reaction mixture was incubated at 37°C for 24 h. The reaction mixture was then centrifuged at 1000g for 10 min. The supernatant was then assayed for the presence of β -glucuronidase activity. The *in vivo* studies were performed with the following parameters: 100 mg of dry weight of *S. aureus* cells were incubated in 100 ml of 0.1 M phosphate buffered saline (pH 7.4) containing 100 mg of β -glucuronidase. The reaction mixture was incubated at 37°C for 24 h. The reaction mixture was then centrifuged at 1000g for 10 min. The supernatant was then assayed for the presence of β -glucuronidase activity.

RESULTS

The results of the *in vitro* and *in vivo* studies are presented in Table 1. The *in vitro* studies showed that the β -glucuronidase activity of *S. aureus* was significantly higher in the presence of 100 mg of β -glucuronidase compared to the control (100 mg of dry weight of *S. aureus* cells). The *in vivo* studies showed that the β -glucuronidase activity of *S. aureus* was significantly higher in the presence of 100 mg of β -glucuronidase compared to the control (100 mg of dry weight of *S. aureus* cells).

DISCUSSION

The results of the *in vitro* and *in vivo* studies are presented in Table 1. The *in vitro* studies showed that the β -glucuronidase activity of *S. aureus* was significantly higher in the presence of 100 mg of β -glucuronidase compared to the control (100 mg of dry weight of *S. aureus* cells). The *in vivo* studies showed that the β -glucuronidase activity of *S. aureus* was significantly higher in the presence of 100 mg of β -glucuronidase compared to the control (100 mg of dry weight of *S. aureus* cells).

CONCLUSION

The results of the *in vitro* and *in vivo* studies are presented in Table 1. The *in vitro* studies showed that the β -glucuronidase activity of *S. aureus* was significantly higher in the presence of 100 mg of β -glucuronidase compared to the control (100 mg of dry weight of *S. aureus* cells). The *in vivo* studies showed that the β -glucuronidase activity of *S. aureus* was significantly higher in the presence of 100 mg of β -glucuronidase compared to the control (100 mg of dry weight of *S. aureus* cells).