

เห็นชอบ



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ของเทศบาลตำบลบ้านเพชร
อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด

เห็นชอบ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ 1 หลักการและเหตุผล	1
1.1 หลักการและเหตุผล	1
1.2 วัตถุประสงค์	2
1.3 ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	3
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	4
2.1 ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	4
2.2 ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	6
2.3 การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	7
2.4 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	8
2.5 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	10
2.6 กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาลตำบลบ้านเพชร	11
2.7 การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	13
2.8 สายงานของพนักงานเทศบาล	13
2.9 โครงสร้างอายุพนักงานเทศบาล	13
2.10 ความผูกพันต่อเทศบาล	14
2.11 การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ 3 ปี	14
ส่วนที่ 3 หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	15
3.1 เป้าหมายของการพัฒนา	15
3.2 หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาล	15
3.3 วิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล	16
3.4 การพัฒนาบุคลากรของเทศบาล	18
3.5 ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	18
3.6 การพัฒนาพนักงานเทศบาลตามหลักสูตรสายงาน	19
ส่วนที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	21
4.1 วิสัยทัศน์ (Vision)	21
4.2 พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	21
4.3 ค่านิยม	21
4.4 เป้าประสงค์	21
4.5 ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	22
ส่วนที่ 5 การขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากร	27
5.1 ความรับผิดชอบ	27
5.2 การติดตามและประเมินผล	28
5.3 ตัวชี้วัด	28
5.4 บทสรุป	29

ภาคผนวก

1. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร
2. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ 1 หลักการและเหตุผล

1.1 หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ และวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงาน เทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติที่ดี ต้อง ดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.จังหวัด) กำหนด เช่น การ พัฒนา ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเอง หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการ พัฒนาก็ให้กระทำได้ โดยจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนดเป็นหลักสูตร และ เพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลอาจ กระทำได้โดยคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล(ก.ท.จ.) คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.จังหวัด) ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัด ร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิดังกล่าว กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่ง นั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวเทศบาลตำบลบ้านเพชร จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570 - 2572 ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและเป็นเครื่องมือ ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการ พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ตามหลักการและเหตุผลดังนี้

1) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 258 ข (4) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานใน หน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการ แผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่ เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

2) พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่าง สม่าเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหาร ราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

3) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ 12 ส่วนที่ 3 การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา)

มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดีโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา 3 ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) นั้น

4) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กรซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวเทศบาลตำบลบ้านเพชร จึงได้จัดทำแผนพัฒนาศักยภาพ 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2570 – 2572 ขึ้น ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกลาง(ก.ท.)กำหนด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านเพชร อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.2 วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบ้านเพชร เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี ตามหลักการและเหตุผลที่จะต้องจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพ 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572 ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของการจัดทำพัฒนาศักยภาพ ดังนี้

- 1) เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านเพชร มีการพัฒนาศักยภาพตามหลักสูตร และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามที่ ก.ท. กำหนด
- 2) เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านเพชร มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรมีรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.)
- 3) เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาดตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

4) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

5) เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านเพชร สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

1.3 ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

ตามที่ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2545 และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ในหมวดที่ 12 การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ 3 การพัฒนาพนักงานเทศบาล ได้กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาพนักงานพนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ปฏิบัติงานภายในองค์กร คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจึงพิจารณาเห็นสมควรให้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรมีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1) การกำหนดหลักสูตรการพัฒนา หลักสูตรวิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี

2) ให้บุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านเพชร ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ (1) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ (2) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ (3) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (4) หลักสูตรด้านการบริหาร (5) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

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

4) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้เทศบาลตำบลบ้านเพชร ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5) การติดตามประเมินผลให้เทศบาลตำบลบ้านเพชร กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของพนักงาน พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กรและการวางแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปีต่อไป

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

2.1 การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ด้วยการนำข้อมูลจากสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่มากำหนดภารกิจได้เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 1. การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
 2. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
 3. การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
 4. การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
 5. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
2. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 1. การจัดการศึกษา
 2. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
 3. การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
 4. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของประชาชน
 5. จัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 1. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
 2. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 3. การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน
4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 1. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมสิ่งทอและหัตถกรรม
 2. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
 3. จัดให้มีตลาดชุมชน
 4. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
 5. การจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้าน/ชุมชน
5. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 1. การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ป่าไม้
 2. การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
 3. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ
6. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจมีภารกิจ ดังนี้
 1. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี
 2. ส่งเสริมการศึกษา ทำนุบำรุงศาสนา และส่งเสริมวัฒนธรรม
 3. การจัดการศึกษา
 4. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

7. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. สนับสนุนสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
2. สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนา
3. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
4. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากภารกิจทั้ง 7 ด้านนำมาวิเคราะห์ตามหลัก SWOT ของเทศบาลตำบลบ้านเพชร โดยวิเคราะห์หน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้าตามกฎหมายจัดตั้งพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาของเทศบาลตำบลบ้านเพชร นโยบายรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านเพชร ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)

1. มีทรัพยากรป่าชุมชนที่อุดมสมบูรณ์ ชาวบ้านหาของป่าเพื่อการยังชีพได้
2. มีพื้นที่เหมาะสมในการทำการเกษตร สามารถปลูกพืชได้หลากหลายชนิด
3. มีพื้นที่เหมาะสมที่จะพัฒนาแหล่งน้ำต้นทุนด้านการเกษตร
4. มีพื้นที่เหมาะสมพร้อมรองรับการลงทุนด้านพลังงานทดแทน โซลาร์เซลล์
5. มีหัตถกรรมทอผ้าไหม และเครื่องจักสาน
6. มีขนบธรรมเนียม ประเพณีที่ดีงาม ภูมิปัญญาชาวบ้านจากอดีตจนถึงปัจจุบัน
7. มีสังคมความเป็นอยู่ที่เรียบง่าย มีการพึ่งพาอาศัยกันของคนในชุมชน
8. มีถนนเชื่อมต่อกันได้ทุกหมู่บ้าน และไฟฟ้ามีทุกหมู่บ้าน

จุดอ่อน (Weakness)

1. คุณภาพการศึกษาของประชากรยังต่ำกว่ามาตรฐาน
2. ประชาชนไม่สามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุน
3. มีการระบาดของยาเสพติดในหมู่บ้าน
4. น้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอต้องรอน้ำฝนจากธรรมชาติ
5. ระบบโครงสร้างพื้นฐานยังไม่ได้มาตรฐาน
6. มีการใช้สารเคมีมากขึ้นในภาคการเกษตร
7. งบประมาณไม่เพียงพอในการรองรับการถ่ายโอน เพื่อสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้กับประชาชน

โอกาส (Opportunity)

1. สังคมไทยน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง
2. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมกระบวนการสร้างอาชีพ สร้างงานให้แก่ประชาชนเพื่อเพิ่มรายได้ และสามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนจากภาครัฐ และเอกชนได้ มีการจัดตั้งกองทุนต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการผลิตและการแปรรูปทางการเกษตร
3. รัฐบาลมีการกำหนดให้การแก้ไขและป้องกันปัญหาเสพติดเป็นวาระแห่งชาติโดยยึดหลักนิติธรรม บังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด
4. ความนิยมของประชาชนที่บริโภคพืชผักเกษตรอินทรีย์มีมากขึ้นเปลี่ยนวิถีชีวิตจากเกษตรเคมีสู่เกษตรอินทรีย์ปลอดสารพิษ ช่วยลดสารเคมี ลดต้นทุนการผลิต สร้างมูลค่าเพิ่มแก่เกษตรกร และช่วยให้เกษตรกรมีสุขภาพดีขึ้น
5. ประชาชนมีความรู้เรื่องเทคโนโลยีมากขึ้น ยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่เข้ามาในชุมชนได้ดี

6. รัฐบาลมีนโยบายสร้างความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำของคนในสังคม
7. รัฐบาลมีนโยบายอนุรักษ์ พันธุ์ทรัพยากรธรรมชาติ ดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม
8. รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใสตรวจสอบได้ ให้บริการสาธารณะเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างทั่วถึง

อุปสรรค (Threat)

1. การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน อาจก่อให้เกิดปัญหาด้านการแข่งขันแรงงานที่มีทักษะสูงขึ้น ปัญหาแรงงานต่างด้าวในสัดส่วนที่เป็นแรงงานผิดกฎหมาย มีคุณภาพชีวิตต่ำ การเกิดโรคระบาด และปัญหาอาชญากรรมได้
2. ประชากรในตำบลมีวัยผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น วัยเด็กและวัยแรงงานลดลง ภาวะวัยเจริญพันธุ์โดยรวมต่ำกว่าระดับการทดแทน
3. เกษตรกรว่างงานหลังฤดูกาลเก็บเกี่ยว
4. ตำบลบ้านเพชรมีเส้นทางเชื่อมต่อจังหวัดชัยภูมิด้านเชิงเขาเป็นเส้นทางผ่านยาเสพติด
5. ความผันผวน เปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศโลก อันเป็นผลมาจากภาวะโลกร้อนก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของฤดูต่าง ๆ เกิดปัญหายุ่งยาก น้ำท่วมฉับพลันบ่อยครั้ง ส่งผลกระทบต่อผลผลิตภาคการเกษตรได้รับความเสียหายเป็นอย่างมาก
6. ปัจจัยการผลิตในภาคเกษตรมีราคาสูงขึ้นส่งผลกระทบต่อการผลิต และความเป็นอยู่ของประชาชน
7. เกษตรกรยังต้องพึ่งพาน้ำทำการเกษตรจากธรรมชาติเป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
8. การระบาดของยาเสพติดในกลุ่มเยาวชน

2.2 การกิจหลักและการกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลบ้านเพชร นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์มากำหนดภารกิจหลักและการกิจรอง ซึ่งจากการวิเคราะห์แล้วได้พิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและการกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

1. การพัฒนาคุณภาพชีวิต
 - พัฒนาและส่งเสริมสวัสดิการทางการศึกษา
 - ส่งเสริมการสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
 - ส่งเสริม สนับสนุนการเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมโบราณสถาน โบราณวัตถุ
2. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
 - ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงถนน สะพาน ท่อระบายน้ำและซ่อมแซม ปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคที่ได้รับความเสียหายจากอุทกภัย
 - พัฒนาขยายเขตระบบไฟฟ้า
 - ก่อสร้างและปรับปรุงแหล่งน้ำ คูคลอง และระบบชลประทาน เพื่อการอุปโภคบริโภคภาคการเกษตรและอื่น ๆ
 - ก่อสร้างและปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้าน และขยายเขตโทรศัพท์สาธารณะ
3. การพัฒนาเศรษฐกิจ
 - พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้ประชาชน
 - อบรมฝึกอาชีพให้กับประชาชน
 - ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตผลทางการเกษตรปลอดภัยจากสารพิษ
 - ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจแบบพอเพียง

4. การพัฒนาตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวนโยบายของรัฐบาลและยุทธศาสตร์ของจังหวัด

- การถ่ายโอนภารกิจจัดการศึกษา
- ส่งเสริมมาตรการป้องกันเฝ้าระวังรักษาบำบัดผู้เสี่ยงการติดยาเสพติดและรักษาสุขภาพชุมชนให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน
- ส่งเสริมการมีสุขภาพอนามัยที่ดีของมารดาและทารก
- ส่งเสริมระบบความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินลดปัญหาความรุนแรงของครอบครัว
- อุบัติเหตุ อุบัติภัย อาชญากรรมและการบรรเทาสาธารณภัย
- ส่งเสริมและสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการสาธารณสุข
- ส่งเสริมและสนับสนุนแนวนโยบายของรัฐบาลและยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

ภารกิจรอง

1. การพัฒนาการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรทุกส่วนในการพัฒนาท้องถิ่น
- ส่งเสริม พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการพัฒนา
- ส่งเสริมระบบการบริการประชาชนตามมาตรฐานสากล (PSO)
- พัฒนาและจัดระเบียบชุมชนและสังคม

2. การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและสิ่งแวดล้อม

- ปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยวให้เกิดความสะดวกแก่ผู้มาท่องเที่ยวและประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย
- ส่งเสริมให้ประชาชนผลิตสินค้าของที่ระลึกเพื่อจำหน่ายแก่นักท่องเที่ยวและ
- ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาและดูแลรักษาแหล่งท่องเที่ยวของชุมชน
- สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อม
- สร้างจิตสำนึกและความตระหนักของผู้ประกอบการและผู้บริโภค
- การบริหารจัดการและรณรงค์การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรป่าไม้

2.3 การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

เทศบาลตำบลบ้านเพชรสำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและเทศบาลตำบลบ้านเพชร ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากรตามกรอบภารกิจหลักที่กำหนดเป็นสำคัญ 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

เทศบาลตำบลบ้านเพชร วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรซึ่งจะช่วยให้เทศบาลวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากรเรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้

(1) **จุดแข็ง (Strengths)** เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในเทศบาลตำบลบ้านเพชร ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและควรดำรงไว้เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร ดังนี้

- 1) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน
- 2) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- 3) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
- 4) ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ
- 5) เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

(2) **จุดอ่อน (Weaknesses)** เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในเทศบาลตำบลบ้านเพชร ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อเทศบาล ดังนี้

- 1) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
- 2) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- 3) เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง
- 4) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่
- 5) ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

(3) **โอกาส (Opportunities)** เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกเทศบาลตำบลบ้านเพชร ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและสามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานให้เข้มแข็ง ดังนี้

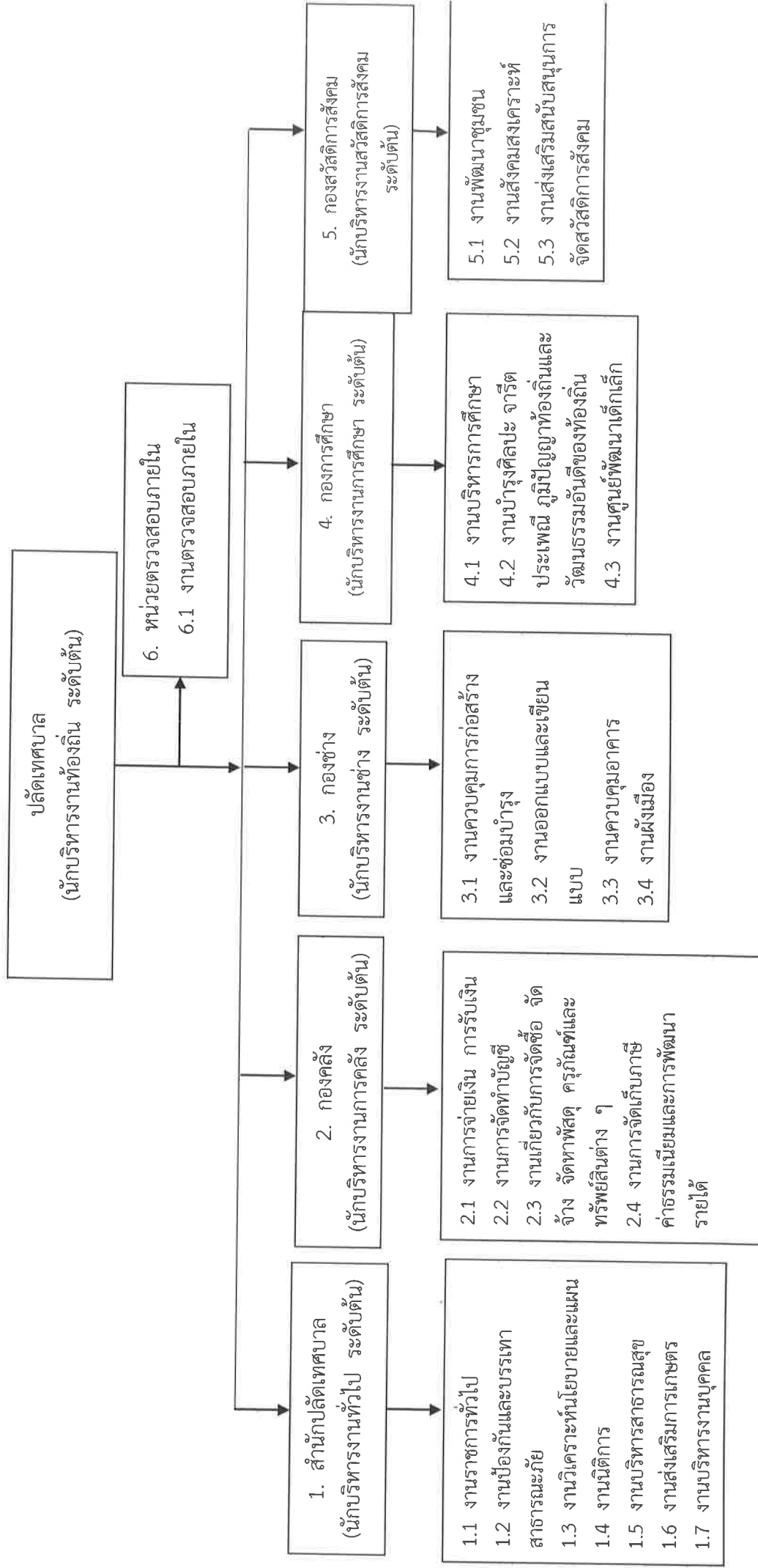
- 1) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 2) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- 3) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
- 4) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 5) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

(4) อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกเทศบาลตำบลบ้านเพชร ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคาม ดังนี้

- 1) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลไม่เพียงพอ
- 2) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- 3) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 4) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- 5) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

2.5 แผนภูมิโครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลบ้านเพชร



2.6 กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาลตำบลบ้านเพชร

เทศบาลตำบลบ้านเพชร วิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีผลต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570-2572 เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ ยุทธศาสตร์และงบประมาณ ช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คำนวณ และรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับ ต้น) 10-2-00-1101-001	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด (01)								
หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) 10-2-01-2101-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข(ปก/ชก) 10-2-01-3601-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล(ปก/ชก) 10-2-01-3102-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก/ชก) 10-2-01-3103-001	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ(ปง/ชง) 10-2-01-4101-001	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันฯ(ปง/ชง) 10-2-01-4805-001	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานตกแต่งสวน(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการ	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	
กองคลัง(04)								
ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) 10-2-04-2102-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการการเงินและบัญชี(ปก/ชก) 10-2-04-3201-001	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ(ปง/ชง) 10-2-04-4203-001	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปง/ชง) 10-2-04-4204-001	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
กองคลัง(04)								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
กองช่าง(05)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) 10-2-05-2103-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา(ปง/ชง) 10-2-05-4701-001	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานช่างก่อสร้าง	1	1	1	1	-	-	-	
กองการศึกษา(08)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงาน การศึกษา ระดับต้น) 10-2-08-2107-001	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทต.บ้านเพชร								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	-รอจัดสรร จาก สด
ครู(คศ3)	1	1	1	1	-	-	-	
10-2-08-6600-508								
ครู(คศ3)	1	1	1	1	-	-	-	
10-2-08-6600-509								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม(11)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม(นัก บริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)								
10-2-11-2105-001								
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(ปง/ชง)								
10-2-11-4801-001								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน								
หน่วยตรวจสอบภายใน(12)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก/ชก)								
10-2-12-3205-001								
รวม	35	35	35	35	-	-	-	

2.7 การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

เทศบาลตำบลบ้านเพชร วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้เทศบาลวิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร สามารถวางแผนการพัฒนาได้อย่างเหมาะสม ตรงตามสายงาน ตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล และความก้าวหน้าในสายอาชีพ ดังนี้

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
พนักงานเทศบาล	-	1	3	6	6	-	16
พนักงานครูเทศบาล และ บุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	-	2	-	2
พนักงานจ้าง	2	3	4	6	-	-	15
รวม	2	4	7	12	8	-	33
คิดเป็นร้อยละ	6.07	12.12	21.21	36.36	24.24	-	100.00

2.8 สายงานของพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลบ้านเพชร วิเคราะห์สายงานของพนักงานตามกรอบอัตรากำลังสามปีที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้าและพิจารณาถึงงบประมาณด้วย ดังนี้

บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
1) นักบริหารงานท้องถิ่น	1) นักบริหารงานทั่วไป 2) นักบริหารงานการคลัง 3) นักบริหารงานช่าง 4) นักบริหารงานการศึกษา 5) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	1) นักทรัพยากรบุคคล 2) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน 3) นักวิชาการสาธารณสุข 4) นักวิชาการเงินและบัญชี 5) นักวิชาการตรวจสอบภายใน 6) ครู	1) เจ้าพนักงานธุรการ 2) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 3) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ 4) เจ้าพนักงานพัสดุ 5) นายช่างโยธา 6) เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
1) คนงานประจำรถขยะ 2) คนงานช่างก่อสร้าง 3) นักการ		1) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ 2) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ 3) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ 4) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน 5) ผู้ช่วยนายช่างโยธา 6) พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	7) พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา 8) พนักงานดับเพลิง 9) คนงานตกแต่งสวน 10) ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า 11) ผู้ดูแลเด็ก

2.9 โครงสร้างอายุพนักงานเทศบาลจำแนกตามประเภทตำแหน่ง

เทศบาลตำบลบ้านเพชร วิเคราะห์โครงสร้างอายุพนักงาน พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยและช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้น โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมและควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนี้

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<=24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	>=54		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	1	-	1	52
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	-	2	1	1	4	50.75
วิชาการ	-	-	-	-	2	2	1	-	5	46
ทั่วไป	-	-	-	-	4	1	1	-	6	44.5
พนักงานครู อบต. และ บุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	-	1	1	-	-	2	44.5
พนักงานจ้าง	1	-	-	3	3	2	2	2	13	32.23
รวม	1	-	-	3	10	8	6	3	31	37.16
คิดเป็นร้อยละ	3.23	0.00	0.00	3.67	32.25	25.80	19.35	3.67	100	

2.10 ความผูกพันต่อเทศบาลตำบลบ้านเพชร

เทศบาลตำบลบ้านเพชร ดำเนินการสำรวจและวิเคราะห์ผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรเพื่อทราบถึงระดับความรู้สึกและทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อเทศบาลตำบลบ้านเพชร และเป็นเครื่องมือสะท้อนจุดแข็งและประเด็นที่ควรปรับปรุงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลช่วยเชื่อมโยงข้อมูลไปสู่การวางแผนพัฒนาบุคลากรและพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ ลดความเสี่ยงด้านการลาออก การขาดแรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงาน

ประเภท	ความผูกพันต่องาน		ความผูกพันต่อองค์กร	
	ระดับ	ร้อยละ	ระดับ	ร้อยละ
บริหารท้องถิ่น	4.20	84.00	4.30	86.00
อำนวยการท้องถิ่น	4.15	83.00	4.25	85.00
วิชาการ	4.51	90.20	4.55	91.00
ทั่วไป	4.82	96.40	4.40	88.00
พนักงานครูเทศบาลและบุคลากร ทางการศึกษา	4.58	91.60	4.20	84.00
พนักงานจ้าง	4.30	86.00	4.20	84.00
รวม	4.50	88.54	4.30	86.34
สรุปเฉลี่ยรวมต่องานและองค์กร	ระดับ 4.40		ร้อยละ 87.44	

2.11 การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ 3 ปี

เทศบาลตำบลบ้านเพชร ได้วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ 3 ปี ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		2570	2571	2572	
1	นักบริหารงานการคลัง	-	-	1	1
	รวม	-	-	1	1

ส่วนที่ 3 หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านเพชร ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงานหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร คุณธรรม และจริยธรรม ดังนี้

3.1 เป้าหมายของการพัฒนา

เทศบาลตำบลบ้านเพชร กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ดังนี้

1) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัด แยกเป็น คณะผู้บริหาร 5 ราย สมาชิกสภา 12 ราย พนักงานเทศบาล 16 ราย พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา 3 ราย พนักงานจ้าง 12 ราย รวมทั้งสิ้นจำนวน 31 ราย ทต.บ้านเพชรได้มุ่งหวังให้ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นทุกราย

2) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างยั่งยืน

3.2 หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้าง

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ประกอบด้วย

(1) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานเทศบาลทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของพนักงาน แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ หน้าที่ของบุคลากรในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(2) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาลให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(3) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งบุคลากรทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามประเภทสายงาน และตำแหน่ง เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(4) หลักสูตรด้านการบริหารสำหรับพนักงานเทศบาล เพื่อพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานของเทศบาล การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจรวมทั้งการส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(5) เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรยึดถือและปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างเคร่งครัด มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางตามประมวลจริยธรรม การรักษาวินัย และหลักธรรมาภิบาล

3.3 วิธีการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลบ้านเพชร กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ดังนี้

(1) **การปฐมนิเทศ** สำหรับพนักงานแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของพนักงาน ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(2) **การฝึกอบรม** เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรมีความสามารถเฉพาะด้านสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพในการดำเนินงานที่ดีขึ้น

(3) **การศึกษาต่อ หรือการศึกษาดูงาน** การศึกษา คือ การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาที่ได้รับการรับรองทั้งในและต่างประเทศ ตามที่ ก.ท. กำหนด

การดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ จากองค์กรหรือสถานที่ที่มีความเชี่ยวชาญ หรือมีนวัตกรรมในการทำงาน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรหรือปรับปรุงกระบวนการทำงานของแต่ละบุคคล ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากร

(4) **การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา** เป็นรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิดเห็นและประสบการณ์ ตลอดจนการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ผ่านกระบวนการที่ส่วนร่วมของผู้ร่วมกิจกรรม

การประชุม (Meeting) หมายถึง การรวมตัวของบุคลากรตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ชี้แจงนโยบายหรือพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน กำหนดแนวทางการดำเนินงาน หรือแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน

การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หมายถึง การประชุมที่มุ่งเน้นการลงมือปฏิบัติจริงผ่านกิจกรรม การฝึกปฏิบัติ การทำงานกลุ่ม การวิเคราะห์กรณีศึกษา หรือการแก้ปัญหาเฉพาะด้าน เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถที่นำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม

การสัมมนา (Seminar) หมายถึง การจัดกิจกรรมเพื่อให้ความรู้ เสริมสร้างความเข้าใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นหรือหัวข้อเฉพาะ โดยมีการบรรยาย อภิปราย หรือเสวนาจากผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้รับความรู้ แนวคิด มุมมองใหม่ ๆ และนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

(5) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

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

2) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (OntheJobTraining) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติวิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการ โดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงานสับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงานทำให้เกิดการรักษาองค์ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

3) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลวิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง และผู้รับคำแนะนำ จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนักลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรงทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงานและให้คำปรึกษาแนะนำดูแลทั้งการทำงานการวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากร เพื่อนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้น ๆ ที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

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

6) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้นบุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่างๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

7) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เช่น ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ระบบคอมพิวเตอร์ ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรอาจจะกระทำได้โดยเทศบาลตำบลบ้านเพชรเอง หรือสำนักงาน ก.ท. และสำนักงาน ก.ท.จ.จังหวัด หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือเทศบาลร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

3.4 การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากร

เทศบาลตำบลบ้านเพชร กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากร ดังนี้

(1) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ โดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของพนักงานเทศบาล แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ หน้าที่ของบุคลากรในระบบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(2) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัลมนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(3) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการงานด้านช่าง

(4) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคนเช่น ในเรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงานความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ

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

3.5 ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลบ้านเพชร ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

3.6 การพัฒนาพนักงานเทศบาลตามหลักสูตรสายงาน

เทศบาลตำบลบ้านเพชร ได้วิเคราะห์และสรุปการพัฒนา โดยใช้ข้อมูลบุคลากรในปัจจุบัน เพื่อส่งพนักงานเทศบาลเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของพนักงาน ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							2570	2571	2572	
1	นายปฏิพัทธ์ โคตรภูเขียว	ปลัดเทศบาล	ต้น	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	24	หลักสูตรนักบริหารงานเทศบาล	-	-	-	
2	นายประสาทรพร ประจักษ์เมือง	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	การปกครองท้องถิ่น	20	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	-	-	-	
3	นายศิริศักดิ์ บริสุทธิ์	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	การปกครองท้องถิ่น	18	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	
4	นางนิภาพร โนนรุ่งเรือง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	บริหารรัฐกิจ	17	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	
5	นางทิพจุฑา ขนะวงศ์	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	สาธารณสุขศาสตร์	13		+1	-	-	
6	จำเริญสุภาพ ประทีปเมือง	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง	นักเรียนเจ้าทหาร	33		-	+1	-	
7	นางพัฒนา พัฒนาณี	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	รัฐประศาสนศาสตร์	13	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
8	นางประครอง คีลา	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	บริหารธุรกิจ	24	หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง	-	-	-	
9	นางสาววาสนา ประทุมทิพย์	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	การจัดการบัญชี	22	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	
10	นางโชติกา ชาลัยวรรณ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	25	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	+1	-	
11	นางสาวอนุสรณ์ หนูวัฒนา	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	4		+1	-	-	
12	จำสับเอกสุริยา แก้วพิภาพ	นายช่างโยธา	ปง	ปวส.วิศวกรรมสำรวจ	22		-	+1	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							2570	2571	2572	
	กองการศึกษาฯ(08)									
13	นางสาววาสนา ประทีปเมื่อง	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	20	หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา	-	-	-	
14	นางอภิรดี น้อมสุระ	ครู	ชพ	การบริหารการศึกษา	14		-	+1	-	
15	นางสุพัก กองกระมุต	ครู	ชพ	การบริหารการศึกษา	14		+1	-	-	
	กองสวัสดิการสังคม(11)									
16	นางสาวพรประกาย สร้อยคำ	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	การบริหารงานท้องถิ่น	21	หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคม	-	-	-	
17	นางสาวพรพิมล พรมดา	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	21	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน(12)									
18	นางเสาวภา ขุติมานันท์	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก	รป.บ.การจัดการการคลัง	22	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	-	+1	-	
	รวม						3	5	-	

ส่วนที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านเพชร ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

4.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

“พัฒนาความรู้ควบคู่คุณธรรม ก้าวล้ำเทคโนโลยี สร้างวิถีบริการใหม่ ๆ ใส่ใจประชาชน”

4.2 พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนา เทศบาลตำบลบ้านเพชรจึงกำหนดพันธกิจด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง บรรลุถึงวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน ดังนี้

- 1) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชร ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- 2) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- 3) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- 4) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
- 5) พัฒนาบุคลากรในองค์กร ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- 6) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่

4.3 ค่านิยม

“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใส่ใจบริการเพื่อประชาชน” เป็นค่านิยมที่ให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามค่านิยม

4.4 เป้าประสงค์

- 1) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจ อำนาจหน้าที่
- 2) มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานส่วนตำบล
- 3) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- 4) บุคลากรมีความรัก ความผูกพัน มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสุขในการทำงาน ในองค์กร
- 5) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

4.5 ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี(คน)			งบประมาณ(บาท)			วิธีการพัฒนา	หน่วยดำเนินการ
			2570	2571	2572	2570	2571	2572		
1. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (100%)	-	-	-	-	-	-	เข้ารับการฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
2. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของพนักงานเทศบาล ได้แก่ นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักวิชาการสาธารณสุข เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ เจ้าพนักงานพัสดุ นายช่างโยธา เจ้าพนักงานป้องกันฯ	บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	บุคลากรผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงาน(100%)	3	5	-	100,000	100,000	-	เข้ารับการฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			3	5	-	100,000	100,000	-		

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี(คน)				งบประมาณ(บาท)			วิธีการพัฒนา	หน่วยดำเนินการ
			2570	2571	2572	2570	2571	2572			
1. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของเทศบาล	บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	บุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม ร้อยละ 80	55	55	55	250,000	300,000	300,000	บุคลากร -จัดกิจกรรมการฝึกอบรมและการฝึกปฏิบัติจริง	ทต.บ้านเพชร	
2. โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี, แผนอัตรากำลัง 3 ปี	บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ 5)	2	2	2	10,000	10,000	10,000	-เข้ารับการฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	
3. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุครีจิ้นัล	บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะ ด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ 80)	40	40	40	20,000	20,000	20,000	-จัดกิจกรรมการฝึกอบรมและการฝึกปฏิบัติ	ทต.บ้านเพชร	
4. โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี	บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะ ด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร(1 ผลงาน/ส่วนราชการ)	6	6	6	10,000	10,000	10,000	-การส่งมอบและการพัฒนาตนเอง	ทต.บ้านเพชร	
รวม			102	102	102	290,000	290,000	290,000			

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์การแห่งการเรียนรู้

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี(คน)				งบประมาณ(บาท)			วิธีการพัฒนา	หน่วยดำเนินการ
			2570	2571	2572	2573	2570	2571	2572		
1) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	บุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ 80)	1	1	1		20,000	30,000	30,000	บุคลากร-จัดกิจกรรมการฝึกอบรมและการฝึกปฏิบัติจริง	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
2) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	บุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง(ร้อยละ 100)	42	42	42		0	0	0	-เข้ารับการฝึกอบรม	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
3. โครงการประกวดการจัดการความรู้ของเทศบาล	ส่วนราชการในเทศบาลมีการจัดการความรู้	ส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (1 คู่มือ/ส่วนราชการ)	6	6	6		0	0	0	-จัดกิจกรรมการฝึกอบรมและการฝึกปฏิบัติ	ทต.บ้านเพชร
รวม			49	49	49		20,000	30,000	30,000		

ยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี(คน)				งบประมาณ(บาท)			วิธีการพัฒนา	หน่วยดำเนินการ
			2570	2571	2572	2570	2571	2572			
1. โครงการฝึกอบรมจิตอาสา และคุณธรรมจริยธรรม ประจำปี	บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	บุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม(ร้อยละ 80)	42	42	42	20,000	20,000	20,000	-จัดกิจกรรมการฝึกอบรม และการฝึกปฏิบัติ	บุคลากร	ทต.บ้านเพชร
2. โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชัน ในเทศบาล	บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	บุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ 100)	42	42	42	0	0	0	-จัดกิจกรรมการฝึกอบรม และการฝึกปฏิบัติ	บุคลากร	ทต.บ้านเพชร
3. โครงการแข่งขันกีฬาส่งบุคลากรสังกัดเทศบาลประจำปี	บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กร	บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมแข่งขันกีฬา (ร้อยละ 80)	42	42	42	150,000	150,000	150,000	-จัดกิจกรรมการฝึกอบรม และการฝึกปฏิบัติ	บุคลากร	ทต.บ้านเพชร
4. โครงการสัมมนาและ การศึกษาดูงานของเทศบาล ประจำปี	บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กร	บุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม(ร้อยละ 80)	42	42	42	250,000	250,000	250,000	-จัดกิจกรรมการฝึกอบรม และการฝึกปฏิบัติ	บุคลากร	ทต.บ้านเพชร
รวม			168	168	168	420,000	420,000	420,000			

สรุปการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนา 3 ปี ประจำปี พ.ศ.2570-2572

ลำดับ ที่	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ				งบประมาณ			หมายเหตุ
		2570	2571	2572		2570	2571	2572	
1	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	2	2	2		100,000	100,000	0	
2	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	4	4	4		290,000	290,000	290,000	
3	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	3	3	3		20,000	30,000	30,000	
4	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างสุขในองค์กร	4	4	4		420,000	420,000	420,000	
รวม		13	13	13		830,000	830,000	740,000	

ส่วนที่ 5 การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

5.1 ความรับผิดชอบ

1. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านการรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

2. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

3. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านเพชร มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านเพชร กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลบ้านเพชรทราบ

ให้นายกเทศมนตรี แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------------|--------------------------|
| 1. นายกเทศมนตรีตำบลบ้านเพชร | เป็น ประธานกรรมการ |
| 2. ปลัดเทศบาลตำบลบ้านเพชร | เป็น กรรมการ |
| 3. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็น กรรมการ |
| 4. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็น กรรมการ |
| 5. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | เป็น กรรมการ |
| 6. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็น กรรมการ |
| 7. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในหรือผู้แทน | เป็น กรรมการ |
| 8. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็น กรรมการและเลขานุการ |
| 9. นักทรัพยากรบุคคล | เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกเทศมนตรีเป็นผู้ออกคำสั่ง

5.2 การติดตามและประเมินผล

1. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนาภายใน 7 วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรีตำบลบ้านเพชร

2. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ 1

3. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานส่วนตำบลต่อไป

4. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

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

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านเพชร สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไขเพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการปฏิบัติตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มี ความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาล และบุคลากรของเทศบาลต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ส่วนที่ 5 การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

5.1 ความรับผิดชอบ

1. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านการรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

2. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

3. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านเพชร มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านเพชร กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลบ้านเพชรทราบ

ให้นายกเทศมนตรี แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------------|--------------------------|
| 1. นายกเทศมนตรีตำบลบ้านเพชร | เป็น ประธานกรรมการ |
| 2. ปลัดเทศบาลตำบลบ้านเพชร | เป็น กรรมการ |
| 3. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็น กรรมการ |
| 4. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็น กรรมการ |
| 5. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | เป็น กรรมการ |
| 6. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็น กรรมการ |
| 7. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในหรือผู้แทน | เป็น กรรมการ |
| 8. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็น กรรมการและเลขานุการ |
| 9. นักทรัพยากรบุคคล | เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกเทศมนตรีเป็นผู้ออกคำสั่ง

5.2 การติดตามและประเมินผล

1. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนาภายใน 7 วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรีตำบลบ้านเพชร

2. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ 1

3. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานส่วนตำบลต่อไป

4. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

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 ตัวชี้วัด

1. ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ		
	พ.ศ. 2570	พ.ศ. 2571	พ.ศ. 2572
1. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านเพชรที่ได้รับการพัฒนาประจำปี	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90
2. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย 1 วิชาต่อปี	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90
3. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรที่ได้รับรายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรมภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันที่หลังจากการฝึกอบรม	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95	ร้อยละ 100
4. ร้อยละของส่วนราชการในเทศบาลตำบลบ้านเพชร ที่มีนวัตกรรม คู่มือบริการประชาชน หรือแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)	ร้อยละ 40	ร้อยละ 60	ร้อยละ 80
5. ร้อยละเฉลี่ยของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90
6. ร้อยละเฉลี่ยของความผูกพันของบุคลากรในเทศบาล	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80

2. ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

ตัวชี้วัดที่ 1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. 2570 - 2572

ระดับที่ 1	ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวมความต้องการของบุคลากร เพื่อจัด(ร่าง)แผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ของเทศบาลตำบลบ้านเพชร
ระดับที่ 2	จัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ของเทศบาลตำบลบ้านเพชร
ระดับที่ 3	เสนอ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ของเทศบาลตำบลบ้านเพชรให้นายกเทศมนตรี ที่ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ระดับที่ 4	เสนอแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ต่อ ก.ท.จ.จังหวัดชัยภูมิ เพื่อให้ความเห็นชอบ ก่อนวันที่ 1 ตุลาคม 2569
ระดับที่ 5	ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น 3 ปี พ.ศ. 2570 -2572 และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรปฏิบัติตามแผนที่กำหนด

ตัวชี้วัดที่ 2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี พ.ศ. 2570- 2572

ระดับที่ 1	สามารถจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี พ.ศ. 2570 -2572 ซึ่งมีสาระสำคัญประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) เป้าหมายการพัฒนา 3) หลักสูตรการพัฒนา 4) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา 5) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ 6) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา ตามหลักเกณฑ์กำหนด
ระดับที่ 2	สามารถกำหนด หลักสูตร กิจกรรม และโครงการ สำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี พ.ศ. 2570 -2572 ของเทศบาลตำบลบ้านเพชร
ระดับที่ 3	สามารถดำเนินการจัดกิจกรรม โครงการ และวิธีการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี พ.ศ. 2570 -2572 ของเทศบาลตำบลบ้านเพชร ตามที่กำหนดในแต่ละปี
ระดับที่ 4	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนตามแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี พ.ศ. 2570 -2572 ของเทศบาลตำบลบ้านเพชรเสนอนายกเทศมนตรี
ระดับที่ 5	จัดทำสรุปปัญหาและอุปสรรคการวิธีการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี พ.ศ. 2570 -2572 ของเทศบาลตำบลบ้านเพชร เพื่อนำไปวิเคราะห์ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรครั้งต่อไป

5.4 บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านเพชร สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไขเพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด ชัยภูมิ ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาล และบุคลากรของเทศบาลต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลตำบลบ้านเพชร

ที่ ๒๕๑/๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๒

อ้างถึง หนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/๖๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๒ ได้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งเป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเป็นการควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกิดร้อยละสี่สิบ ตามมาตรา ๓๕

เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และแผนอัตรากำลังสามปีมีผลใช้บังคับอย่างต่อเนื่องตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๒ ดังต่อไปนี้

- | | |
|---------------------------------------|--------------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลบ้านเพชร | เป็น ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลบ้านเพชร | เป็น กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็น กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็น กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | เป็น กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็น กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในหรือผู้แทน | เป็น กรรมการ |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็น กรรมการและเลขานุการ |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคล | เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้เป็นไปตาม ระเบียบ กฎหมาย และหนังสือสั่งการ กำหนด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๙ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายพีระพล ตัวสุวรรณ)

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านเพชร

18/๖๐/๖๕

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570 - 2572

วันที่ 14 กรกฎาคม 2569

ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลบ้านเพชร(ชั้น 2)

ผู้มาประชุม

1	นายพีระพล ต้วสุวรรณ	นายกเทศมนตรีตำบลบ้านเพชร	ประธานกรรมการ
2	นายปฏิพัทธ์ โคตรภูเขียว	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
3	นางประครอง ศิลา	ผอ.กองคลัง	กรรมการ
4	จำสิบเอกสุริยา แก้วพิภพ	นายช่างโยธา รักษาการแทน ผอ.กองช่าง	กรรมการ
5	นางสาววาสนา ประทีปเมือง	ผอ.กองการศึกษา	กรรมการ
6	นางเสาวภา ชูติมานันท์	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	กรรมการ
7	นายประสาทพร ประจักษ์เมือง	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
8	นายศิริศักดิ์ บริสุทธิ์	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

1	น.ส.พรประกาย สร้อยคำ	ผอ.กองสวัสดิการสังคม	ติตราช การ
---	----------------------	----------------------	------------

ผู้ร่วมประชุม

1	น.ส.พรพิมล พรหมดา	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	แทน
---	-------------------	-----------------------	-----

เริ่มประชุมเวลา 14.30 น.

ที่ประชุม

นายศิริศักดิ์ บริสุทธิ์ นักทรัพยากรบุคคล แจ้งวัตถุประสงค์การประชุมให้ที่ประชุมได้รับทราบ ตรวจสอบผู้มาประชุม ครบองค์ประชุมและเชิญประธานกรรมการได้ดำเนินการ ประชุมตามระเบียบวาระการประชุม

นายพีระพล ต้วสุวรรณ
ประธานกรรมการ

ขอสวัสดิ์คณะกรรมการทุกท่าน ที่มาร่วมประชุมในวันนี้ ผมขอเข้าสู่ระเบียบวาระการประชุมเลยครับ

ระเบียบวาระที่ 1 เรื่องประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ 2 เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ 3 เรื่องติดตามผลการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ 4 เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา 4.1 พิจารณาร่างแผน

อัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570 - 2572 ผมขอมอบให้ฝ่ายเลขานุการหรือผู้ช่วยเลขานุการได้นำเสนอในที่ประชุม ครับ

นายศิริศักดิ์ บริสุทธิ์
ผู้ช่วยเลขานุการ

ขออนุญาตและสวัสดิ์คณะกรรมการทุกท่านครับ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลบ้านเพชร ที่ 253/2569 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570-2572 ลงวันที่ 19 มิถุนายน 2569 ให้คณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ให้เป็นไปตาม ระเบียบ กฎหมาย และหนังสือสั่งการ กำหนด และผมได้ไปประชุม เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปีที่จังหวัด เมื่อวันที่ 18 มิถุนายน 2569 จังหวัดได้ให้แนวทางการจัดทำแผนฯ คือ ให้ดำเนินการตามหนังสือชักข้อ ในรอบนี้ อปท.ไม่สามารถเปิดส่วนราชการได้

ตามโครงสร้าง แต่ถ้าจะเปิดตำแหน่งก็สามารถเปิดได้โดยอยู่ภายใต้กรอบ
มาตรา 35 และให้พิจารณาดำแหน่งที่มีความคุ้มค่าที่สุดครับ สำหรับร่าง
แผนมีทั้งหมด 33 หน้า 13 หัวข้อ เพื่อเป็นการไม่เสียเวลาผมจึงเอาใน
ส่วนที่เป็นหัวใจของแผนมาพิจารณา ในส่วนที่เหลือให้ทุกท่านได้ตรวจสอบ
รายละเอียดเองครับ

- พิจารณาโครงสร้างส่วนราชการ (ข้อ 8.1 หน้า 11-13) คณะกรรมการ
ทุกท่านได้รับเอกสารแล้วนะครับ เชิญทุกท่านได้พิจารณาตามไปเลยครับ
ตามเอกสารที่แจกให้กับทุกท่าน โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบล
บ้านเพชร จะมีด้วยกันสองช่อง คือ โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม
และโครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ จะแบ่งเป็น สำนักปลัด กองคลัง
กองช่าง กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน
รายละเอียดตามเอกสารที่อยู่ในมือท่าน คณะกรรมการท่านใดจะเสนอแนะ
เพิ่มเติม หรือแก้ไขเชิญครับ

ที่ประชุม

ไม่มีและมิตีเห็นชอบ

นายศิริศักดิ์ บริสุทธิ์
ผู้ช่วยเลขานุการ

ต่อไป - พิจารณาการกำหนดตำแหน่ง (ข้อ 8.2 หน้า 14-16)
การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง กล่าวคือเป็นตำแหน่งที่มีในแผน
อัตรากำลังเล่มปัจจุบันทั้งหมด 35 อัตรา แยกเป็น พนักงานเทศบาล
17 อัตรา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 4 อัตรา พนักงานจ้าง 14 อัตรา ถ้า
ส่วนราชการใดจะกำหนดเพิ่ม จะต้องแนบเอกสารหมายเลข 1 - 5
เพื่อให้ ก.ท.จ.จังหวัดพิจารณา เชิญคณะกรรมการพิจารณาเสนอได้เลย
ครับ

ที่ประชุม

ไม่มีขอกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่มและมิตีเห็นชอบ

นายศิริศักดิ์ บริสุทธิ์
ผู้ช่วยเลขานุการ

ต่อไป - พิจารณาภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 (ข้อ 9 หน้า 17-19)
ตามเอกสารที่ท่านได้รับจะเป็นการแสดงภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน
และประโยชน์ตอบแทนอื่นของพนักงานทุกคน ตามหนังสือชักชวนในการ
คิดภาระค่าใช้จ่ายให้บวกเพิ่ม 5% ของงบประมาณปีปัจจุบัน ดังนั้นในปี
2570 งบประมาณรายจ่ายจำนวน 30,975,000 บาท $(29,500,000 \times 5\%) + 29,500,000 = 30,975,000$ คิดเป็น 39.10% ,ปี 25671
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 32,525,750 บาท คิดเป็น 39.21%
ปี 2572 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 34,150,350 บาท คิดเป็น
39.33% ในส่วนนี้ผมคงนำเสนอไว้ตามนี้ครับ เชิญคณะกรรมการทุกท่าน
พิจารณา มีข้อเสนอแนะหรือแก้ไขเพิ่มเติมหรือไม่ เชิญครับ

นายปฏิพัทธ์ โคตรภูเขียว
กรรมการ

ผมขออนุญาตเพิ่มเติมในส่วนของ มาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ภาระค่าใช้จ่ายต้องไม่
เกิน 40% ของเราใกล้จะถึงแล้วถ้าส่วนราชการใดจะขอเปิดตำแหน่งเพิ่มคง
จะไม่สามารถทำได้ในขณะนี้ คงต้องรอปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรอบ
ต่อไปครับ

นายพีระพล ต้วสุวรรณ
ประธานกรรมการ

ขอบคุณฝ่ายผู้ช่วยเลขานุการที่นำเสนอให้ที่ประชุมได้พิจารณา
และปลัดเทศบาลที่ให้ข้อคิดเห็น ถ้าไม่มีท่านใดจะเสนอ หรือแก้ไขเพิ่มเติม
ผมขอมติที่ประชุมครับ

ที่ประชุม

เห็นชอบเป็นเอกฉันท์ และมอบหมายให้ผู้ช่วยเลขานุการไปดำเนินการใน
ส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

นายศิริศักดิ์ บริสุทธิ์
ผู้ช่วยเลขานุการ

รับทราบครับ

นายพีระพล ต้วสุวรรณ
ประธานกรรมการ

ต่อไปเป็น ข้อ 4.2 พิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากรสามปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ.2570 - 2572 เชิญฝ่ายผู้ช่วยเลขานุการ ครับ

นายศิริศักดิ์ บริสุทธิ์
ผู้ช่วยเลขานุการ

ขอบคุณครับ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.
ที่ มท 0809.2/ว 62 ลงวันที่ 9 มิถุนายน 2569 เรื่อง การจัดทำแผน
บุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572 แจ้งแนวทางการ
จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นสำคัญ

สำหรับแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี พ.ศ.2570 - 2572 ของ
เทศบาลตำบลบ้านเพชรในครั้งนี้ตามเอกสารร่างแผนนั้นจะมีทั้งหมด 5
ส่วน 37 หน้า ส่วนที่ 1 หลักการและเหตุผล ,ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์
,ส่วนที่ 3 หลักสูตรพัฒนาบุคลากร ,ส่วนที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนา
บุคลากร ,ส่วนที่ 5 การขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากร เชิญ
คณะกรรมการทุกท่านได้พิจารณาครับ

ที่ประชุม

เห็นชอบเป็นเอกฉันท์ ตามร่างที่เสนอมานี้ และมอบหมายให้
ผู้ช่วยเลขานุการไปดำเนินการในส่วนที่ยังไม่เรียบร้อยและส่งจังหวัดต่อไป

นายพีระพล ต้วสุวรรณ
ประธานกรรมการ

เราก็ได้มติที่ประชุมทั้งสองเรื่องแล้ว ต่อไป ระเบียบวาระที่ 4 เรื่องอื่นๆ
มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอแนะ เชิญครับ

ที่ประชุม

ไม่มี

นายพีระพล ต้วสุวรรณ
ประธานกรรมการ

ถ้าไม่มี ขอขอบคุณคณะกรรมการทุกท่านที่เข้าร่วมประชุมในวันนี้
ปิดประชุมครับ

เลิกประชุมเวลา 16.00 น.

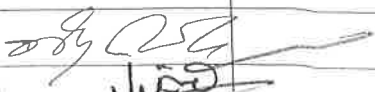
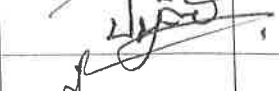
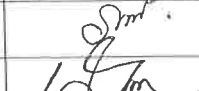

..... ผู้จัดรายงานการประชุม
(นายศิริศักดิ์ บริสุทธิ์)
ผู้ช่วยเลขานุการ


..... ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายพีระพล ต้วสุวรรณ)
ประธานกรรมการ

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570 - 2572

วันที่ / 4 กรกฎาคม 2569 เวลา / 15.30 น.

ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลบ้านเพชร(ชั้น 2)

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
1	นายพีระพล ตีสุวรรณ	ประธานกรรมการ		
2	นายปฏิพัทธ์ โคตรภูเขียว	กรรมการ		
3	นางประครอง ศิลา	กรรมการ		
4	จำสืบเอกสุริยา แก้วพิภพ	กรรมการ		
5	นางสาวพรประกาย สร้อยคำ	กรรมการ		
6	นางสาววาสนา ประทีปเมือง	กรรมการ		
7	นางเสาวภา ชูติมานันท์	กรรมการ		
8	นายประสาทพร ประจักษ์เมือง	กรรมการและเลขานุการ		
9	นายศิริศักดิ์ บริสุทธิ์	ผู้ช่วยเลขานุการ		

19 ส.ค. 2569 นร.07 จว.พมท.มว.

 (11ทพ)