

เห็นชอบ

แผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี



ของเทศบาลตำบลบ้านเพชร

อำเภอบ้านเหลื่อม จังหวัดชัยภูมิ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569

เห็นชอบ



ประกาศเทศบาลตำบลบ้านเพชร
เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเป็นกรอบกำหนดทิศทางการพัฒนา พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัด ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ซึ่งเทศบาลตำบลบ้านเพชร ได้จัดทำโดยใช้ชื่อว่า แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ฯ ประกอบกับแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลบ้านเพชร จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเพชร เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรราชบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ของเทศบาลตำบลบ้านเพชร ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลบ้านเพชร เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นายกิตติพงศ์ ธรรมโสภารัตน์)
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านเพชร

คำนำ

บุคลากรท้องถิ่นเป็นทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐไปสู่เป้าหมายและสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมรับมือจากสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในกระบวนการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านเพชรได้พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะตามมาตรฐานที่กำหนดการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะสนับสนุนให้การบริหารงานของหน่วยงานมีบุคลากรท้องถิ่นที่มีคุณภาพสูงและมีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายของรัฐและนโยบายสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ด้วยเหตุนี้เทศบาลตำบลบ้านเพชร จึงเห็นความสำคัญที่จะต้องจัดให้มีแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 ขึ้นซึ่งเป็นการดำเนินการตามความนัยตามมาตรา 15 (5) และมาตรา 23 วรรคหก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ 11 พฤศจิกายน 2545 และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน หมวด 14 ส่วนที่ 4 เทศบาลตำบลบ้านเพชร พิจารณาแล้วเห็นว่าเพื่อให้มีการขับเคลื่อนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 สามารถดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 ตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ส่งเสริมให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง คุณธรรมและจริยธรรมสามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งเสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กรและประโยชน์สุขของประชาชน

เทศบาลตำบลบ้านเพชร

อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

ส่วนที่ 1 หลักการและเหตุผล

- | | |
|---|---|
| 1.1 หลักการและเหตุผล | 1 |
| 1.2 วัตถุประสงค์ | 3 |
| 1.3 ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์ | 3 |

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาศูนย์

- | | |
|---|----|
| 2.1 ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบ้านเพชร | 5 |
| 2.2 ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ | 9 |
| 2.3 การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของศูนย์ | 9 |
| 2.4 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม | 12 |
| 2.5 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | 19 |
| 2.6 กรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านเพชร | 21 |
| 2.7 การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของศูนย์ | 27 |
| 2.8 สายงานของพนักงานเทศบาล | 28 |
| 2.9 โครงสร้างอายุพนักงานเทศบาล | 29 |
| 2.10 การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี | 30 |

ส่วนที่ 3 หลักสูตรพัฒนาศูนย์

- | | |
|---|----|
| 3.1 เป้าหมายของการพัฒนา | 31 |
| 3.2 หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาล | 31 |
| 3.3 วิธีการพัฒนาศูนย์ของเทศบาลตำบลบ้านเพชร | 32 |
| 3.4 การพัฒนาศูนย์ของเทศบาลตำบลบ้านเพชร | 35 |
| 3.5 ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล | 35 |
| 3.6 การพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามหลักสูตรสายงาน | 36 |

ส่วนที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

- | | |
|--|----|
| 4.1 วิสัยทัศน์ (Vision) | 38 |
| 4.2 พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) | 38 |
| 4.3 ค่านิยม | 38 |
| 4.4 เป้าประสงค์ | 39 |
| 4.5 ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ | 39 |

ส่วนที่ 5 การติดตามประเมินผลการพัฒนาศูนย์

- | | |
|---------------------------|----|
| 5.1 ความรับผิดชอบ | 45 |
| 5.2 การติดตามและประเมินผล | 46 |
| 5.3 บทสรุป | 46 |

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

ภาคผนวก

1. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร
2. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ 1 หลักการและเหตุผล

1.1 หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน ประกาศ ณ วันที่ 11 พฤศจิกายน 2545 หมวด 14 ส่วนที่ 4 การพัฒนาพนักงานเทศบาล กำหนดให้เทศบาลพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการบทบาท และหน้าที่ของราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี โดยเทศบาล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรมทางไกลหรือการพัฒนาตนเองเป็นต้น หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาของเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลตำบลตำบลบ้านเพชร สามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ และอาจกระทำได้โดยคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ร่วมกับเทศบาล หรือเทศบาลร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน ประกาศ ณ วันที่ 11 พฤศจิกายน 2545 กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนา พนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา 3 ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 -2569

เพื่อให้การสอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลบ้านเพชร จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของเทศบาลตำบลบ้านเพชร ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เทศบาลตำบลบ้านเพชร กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. 2567 – 2569 และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง และเป็นแนวทางการพัฒนา ตามหลักการและเหตุผลดังนี้

1) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 258 ข (4) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคลมีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์ และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

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

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

4) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กรซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทาง

ดังกล่าว เทศบาลตำบลบ้านเพชร จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาศูนย์ 3 ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2567 – 2569 ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของเทศบาลตำบลบ้านเพชร อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ ในการปฏิบัติราชการและตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.2 วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบ้านเพชร เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี ตามหลักการและเหตุผลที่จะต้องจัดทำแผนพัฒนาศูนย์ 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 ซึ่งมี วัตถุประสงค์ของการจัดทำพัฒนาศูนย์ ดังนี้.

- 1) เพื่อให้เทศบาลมีการพัฒนาศูนย์ของเทศบาลเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและ ตามที่ ก.ท. กำหนด
- 2) เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านเพชร มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรมีรอบความรู้ทักษะ และ สมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท)
- 3) เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง มีการ บริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
- 4) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานใน หน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- 5) เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านเพชร สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

1.3 ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์

เทศบาลตำบลบ้านเพชร ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาส ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา 3 ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยคณะกรรมการการจัดทำแผนพัฒนาศูนย์ของเทศบาลตำบลบ้านเพชร พิจารณาเห็นสมควรให้จัดทำแผนการ พัฒนาศูนย์ โดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ ในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี

2) ให้บุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านเพชร ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการหลักสูตรใด หลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หรือตามที่คุณบริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ 1) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ 2) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ 3) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง 4) หลักสูตรด้านการบริหาร และ 5) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

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

4) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้เทศบาลตำบลบ้านเพชร ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

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

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

2.1 การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบ้านเพชร

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบ้านเพชร นั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลบ้านเพชร ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน โดยเน้นการพัฒนาตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2566-2570) ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลบ้านเพชร **“บ้านเพชรเมืองน่าอยู่ โปร่งใส มีคุณธรรม ไม่เรียนรู้ ประชากรร่วมใจพัฒนา”** การพัฒนาเทศบาลตำบลบ้านเพชรจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลบ้านเพชร ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่คุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบ้านเพชร ได้กำหนดไว้ 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

2.1.1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเมืองอยู่ดี โดยมีกลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา ดังนี้

2.1.1.1 ส่งเสริมความรักสามัคคีของคนในชุมชน เสริมสร้างความเข้าใจในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข การเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ เพื่อให้ชุมชนเข้มแข็ง มั่นคง

2.1.1.2 เสริมสร้างเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

2.1.1.3 พัฒนาระบบการดูแลสุขภาพความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน การจัดระเบียบสังคมและการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม

2.1.1.4 พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน การสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่ได้มาตรฐานให้ทั่วถึงและเป็นธรรม

2.1.2 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคนมีสุข โดยมีกลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา ดังนี้

2.1.2.1 พัฒนาระบบการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมและป้องกันโรค การรักษาพยาบาลเบื้องต้น และการดูแลฟื้นฟูสุขภาพผู้ป่วยติดเตียงผู้พิการที่มีประสิทธิภาพ โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน

2.1.2.2 พัฒนาและยกระดับการศึกษาของท้องถิ่น ให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สองและเสริมสร้างโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้แก่ประชาชน

2.1.2.3 ส่งเสริมการจัดสวัสดิการให้กับประชาชนให้ครอบคลุม พึงศักยภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

2.1.2.4 ส่งเสริมการกีฬา และนันทนาการ และเพิ่มพื้นที่ออกกำลังกายสำหรับประชาชนให้เหมาะสมและเพียงพอ

2.1.2.5 อนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและสร้างคนดีสู่สังคม ส่งเสริมครอบครัวคุณธรรม

2.1.3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมยั่งยืน โดยมีกลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา ดังนี้

2.1.3.1 เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ คุ้มครอง ดูแล รักษา ทรัพยากรธรรมชาติ การกำจัดขยะ น้ำเสียและสิ่งปฏิกูล

2.1.3.2 ส่งเสริมการบริหารจัดการเรื่องการคัดแยกขยะในครัวเรือนของชุมชน ให้คนมีวิถีชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

2.1.3.3 พัฒนาพื้นที่พักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะเพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียว การปรับปรุงภูมิทัศน์ ให้มีความสวยงาม เป็นเมืองน่าอยู่

2.1.4 ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเทศบาลแห่งการเรียนรู้และการบริหารจัดการที่ดี โดยมีกลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา ดังนี้

2.1.4.1 ส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการที่ดี โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

2.1.4.2 พัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรและกระบวนการทำงานมุ่งสู่เป้าหมาย เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งการจัดหาเครื่องมือวัสดุครุภัณฑ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

2.1.4.3 ปรับปรุง พัฒนา ก่อสร้างสำนักงานเทศบาลให้มีขนาดเพียงพอที่จะรองรับการขยายตัวกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่เพิ่มขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน

การวิเคราะห์ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบ้านเพชร ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 14) พ.ศ.2562 และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และกฎหมายอื่นข้อนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการ โดยใช้หลัก เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลบ้านเพชร กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาเทศบาล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจของเทศบาล ออกเป็น 7 ด้าน เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการ หรืออาจเข้าดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน ดังนี้

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
5.1.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ (1) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ (2) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (3) การสาธารณูปการ (4) การผังเมือง (5) การควบคุมอาคาร	กองช่าง
5.1.2 ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ (1) การจัดการศึกษา (2) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (3) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (4) ส่งเสริมกีฬา (5) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล	กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
5.1.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ (1) การจัดให้มีและควบคุมตลาดและที่จอดรถ (2) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (3) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ (4) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (5) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (6) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	สำนักปลัดเทศบาล
5.1.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ (1) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (2) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (3) การส่งเสริมการท่องเที่ยว	กองสวัสดิการสังคม กองการศึกษา

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
5.1.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ (1) การบริหารจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และการบำบัดน้ำเสีย (2) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (3) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (4) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (5) การจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (6) การดูแลรักษาที่สาธารณะ	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองช่าง สำนักปลัดเทศบาล
5.1.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ (1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น	กองการศึกษา
5.1.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ (1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน (2) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (3) เสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรภายในองค์กร (4) การบริหารจัดการโดยหลักธรรมาภิบาล	สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง หน่วยตรวจสอบภายใน

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลตำบลบ้านเพชร ในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 16 และเป็นไปตามความต้องการของประชาชน โดยคำนึงถึงแผนพัฒนาท้องถิ่น และแผนดำเนินงานประจำปี ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น นโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลบ้านเพชร แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

2.2 การกิจหลักและการกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลบ้านเพชร จึงสามารถวิเคราะห์การกิจหลักและการกิจรอง เพื่อจะดำเนินการตามแผน อัตราค่า 3 ปีและสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ตอบสนองต่อการบริหารงานของเทศบาล เกิดประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ ดังนั้น เทศบาลตำบลบ้านเพชร จึงมีการกิจหลักและการกิจรองที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

การกิจหลัก

1. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. การพัฒนาการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการจัดระเบียบชุมชน/สังคม
3. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

การกิจรอง

1. การพัฒนาการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน
2. การพัฒนาการอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
3. การพัฒนาระบบบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและการพัฒนาระบบบริการประชาชนที่ สะดวก รวดเร็ว บริการประทับใจ
4. พัฒนาระบบการตรวจสอบภายในและพัฒนาระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ
5. พัฒนาระบบการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับการกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งใน ปัจจุบันและอนาคต
6. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการการทำงาน ร่วมกัน
7. ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
8. เสริมสร้างให้มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล
9. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้สามารถนำมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารงานและการบริการประชาชน
10. พัฒนาระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า
11. สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนา องค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)
12. การสนับสนุน และส่งเสริมการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในครัวเรือน
13. การส่งเสริมการเกษตร

2.3 การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างนอกจาก จะพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลบ้านเพชร ต้องตระหนักถึงการพัฒนา

ตามนโยบายของรัฐบาล และนโยบายจังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560 และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 - 2570 ดังนั้น เทศบาลตำบลบ้านเพชร จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูล ซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเอง ออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาลตำบลบ้านเพชร รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของเทศบาลตำบลบ้านเพชร ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนเองและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบ สหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

4. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1013.4/42 ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2563 เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560 รวมถึงการพัฒนาด้านสมรรถนะนั้นบุคลากรทุกตำแหน่งต้องพัฒนาเหมือนกัน โดยมีองค์ประกอบดังนี้

1. เทศบาลตำบลบ้านเพชร ได้ยึดหลักสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกระดับชั้น มากำหนดเป็นสมรรถนะเพื่อการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ซึ่งเทศบาลตำบลบ้านเพชร ได้ประกาศใช้เป็นตัวกำหนดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของเทศบาล ดังนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
3. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
4. การบริการเป็นเลิศ
5. การทำงานเป็นทีม

2. ตำแหน่งบริหารงานท้องถิ่นและอำนวยการท้องถิ่น เป็นสายงานของผู้บริหาร เทศบาลตำบลบ้านเพชร ได้กำหนด แนวทางการสำหรับการพัฒนาเพื่อทำหน้าที่ผู้บริหารที่ดีในปัจจุบันและอนาคต พร้อมกับเตรียมก้าวขึ้นเป็นผู้บริหารระดับมืออาชีพ ดังนี้

1. การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
2. ความสามารถในการเป็นผู้นำ
3. ความสามารถในการพัฒนาคน
4. การคิดเชิงกลยุทธ์

3. ตำแหน่งอื่นที่นอกเหนือจากสายงานผู้บริหารท้องถิ่น อำนวยการท้องถิ่น เทศบาลตำบลบ้านเพชร ได้กำหนดสมรรถนะประจำตำแหน่งงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและระดับที่ดำรงตำแหน่งอยู่ตามสายงานประจำของแต่ละตำแหน่ง จำนวน 22 สมรรถนะ (ตามมาตรฐานตำแหน่งตำแหน่ง (ก.ถ.) ดังนี้

- | | |
|---|--|
| 1. การคิดวิเคราะห์ | 2. การค้นหาและการจัดการฐานข้อมูล |
| 3. การแก้ไขปัญหาแบบมืออาชีพ | 4. ศิลปะการโน้มน้าวใจ |
| 5. การให้ความรู้และการสร้างสัมพันธ์ | 6. การแก้ไขปัญหาและการดำเนินการเชิงรุก |
| 7. การบริหารความเสี่ยง | 8. การบริหารทรัพยากร |
| 9. การวางแผนและการจัดการ | 10. การวิเคราะห์และการบูรณาการ |
| 11. ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน | 12. การยึดมั่นในหลักเกณฑ์ |
| 13. การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน | 14. ความคิดสร้างสรรค์ |
| 15. การมุ่งความปลอดภัยและการระมัดระวัง | 16. การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ |
| 17. การสั่งสมความรู้ และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ | 18. การควบคุมและจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์ |
| 19. จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม | 20. ความเข้าใจในพื้นที่การเมืองท้องถิ่น |
| 21. สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น | 22. ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์ |

2.4 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในเชิงกลยุทธ์ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านเพชร โดยใช้หลักการ SWOT Analysis ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.4.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (จุดแข็ง: Strengths/ จุดอ่อน:Weaknesses)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร พิจารณาจากตัวแบบ 7 ปัจจัย (7S Model) ของ McKinsey ประกอบด้วย ระบบ (System) โครงสร้าง (Structure) กลยุทธ์ (Strategy) บุคลากร (Staff) ทักษะ (Skill) สไตล์ (Style) และค่านิยมร่วม (Shared Values) ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง – จุดอ่อนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลบ้านเพชร มีดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์จุดแข็ง-จุดอ่อน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (weakness)
ระบบ (system) - มีอุปกรณ์ที่ทันสมัยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เชื่อมต่อการปฏิบัติงาน - มีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ - มีการนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Core Competency) (Functional Competency)	ระบบ (system) - กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อจำกัด ทำให้การดำเนินการไม่คล่องตัว - ขาดระบบสอนงานและคัดเลือกทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์(Strategic Recruitment) - ขาดเครื่องมือในการคัดเลือกและตรวจสอบประวัติในการคัดเลือกบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน - ขาดระบบพี่เลี้ยงที่ดี (Mentoring System) - ยังไม่มีมีการนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลด้านอื่นๆ อย่างเป็นรูปธรรม เช่น การสรรหาคัดเลือกการพัฒนาบุคลากร การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น - ขาดการวิเคราะห์และการวางแผนอัตรากำลังที่ยืดหยุ่นและเหมาะสม - ขาดระบบการติดตามผลการพัฒนาตนเอง - ยังไม่มีกระบวนการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรทุกระดับเกี่ยวกับการบริหารงานด้านต่างๆ อย่างเป็นระบบ - ขาดระบบสนับสนุนการวิเคราะห์ผลการประเมินสมรรถนะบุคลากรเพื่อนำไปสู่การวางแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านเพชร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (weakness)
โครงสร้าง (structure) 4. สายการบังคับบัญชามีความชัดเจน 5. มีการกระจายอำนาจการบริหารงาน ทำให้การบริหารจัดการมีความยืดหยุ่นคล่องตัว	โครงสร้าง (structure) 10. โครงสร้างการบริหารงานมีหลายระดับทำให้มีขั้นตอนการดำเนินการที่ไม่คล่องตัว

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (weakness)
กลยุทธ์ (Strategy) 6. มีแผนยุทธศาสตร์และนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน 7. มีการกำหนดสมรรถนะ (Competency) ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะเฉพาะตามสายอาชีพ (Functional Competency) เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ 8. มีการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรตามแผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Development Road map)	กลยุทธ์ (Strategy) 11. การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล บางประเด็นยังไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมและบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด 12. นโยบายการบริหารงานบุคคลเปลี่ยนไปตามวาระผู้บริหาร(นายกเทศมนตรี) 13. ยังไม่มีการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการกำหนดแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (weakness)
บุคลากร (Staff) 9. บุคลากรส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี/ปริญญาโท ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในตำแหน่งหน้าที่ 10. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นบุคคลในพื้นที่ ทำให้เกิดความรัก และผูกพันในองค์กร และมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน	บุคลากร (Staff) 14. บุคลากรบางส่วนยังไม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ 15. การบรรจุแต่งตั้งตามแผนอัตรากำลังไม่ครบถ้วนตามตำแหน่งทำให้มีการมอบหมายหน้าที่ในการรักษาราชการแทนหลายตำแหน่งทำให้บุคลากรบางคนมีภาระงานที่มากเกินไป อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (weakness)
ทักษะ (Skill) 11. บุคลากรส่วนใหญ่ เป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะ ด้าน	ทักษะ (Skill) 16. บุคลากรขาดการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงาน เช่นเทคโนโลยีสารสนเทศ 17. บุคลากรขาดการพัฒนาทักษะเฉพาะตำแหน่ง สำหรับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ เช่น งาน บุคลากร งานพัฒนาคุณภาพ ฯลฯ

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (weakness)
สไตล์ (Style) 12. มีระบบการทำงานเป็นทีม 13. ผู้บริหาร/ผู้นำ มีวิสัยทัศน์ มุ่งมั่นที่จะ ขับเคลื่อนเทศบาลไปสู่มาตรฐานการบริการ ประชาชน เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง	สไตล์ (Style) 18. ขาดระบบบริหารจัดการที่เป็นมาตรฐาน เดียวกัน 19. ขาดรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่ทันสมัย ยังคง ยึดติดกับความรับผิดชอบงานประจำตำแหน่ง ต้องมี ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Mind) และ ทักษะที่หลากหลาย (Multi Skill) มาก ยิ่งขึ้น

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (weakness)
ค่านิยมร่วม (Shared Values) 14. มีการกำหนดวัฒนธรรมองค์กร (Culture) เพื่อเป็นกรอบพฤติกรรมของบุคลากรใน องค์กร	ค่านิยมร่วม (Shared Values) 20. ขาดความเป็นเอกภาพ (Unity) ด้านอัตลักษณ์ 21. บุคลากรรับรู้วัฒนธรรมองค์กร (Culture) แต่ ยังขาดการส่งเสริมให้เกิดการประพฤติ ปฏิบัติ อย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม

2.4.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร (โอกาส : opportunities) (อุปสรรค/ ข้อจำกัด : Threats)

พิจารณาจากตัวแบบ PEST analysis ซึ่งประกอบด้วย การเมือง (Political Component) เศรษฐกิจ (Economic Component) สังคม วัฒนธรรม (Sociocultural Component) และเทคโนโลยี (Technological Component) ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ของ เทศบาลตำบลบ้านเพชร มีดังนี้

**ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์โอกาส และอุปสรรค ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของเทศบาลตำบลบ้านเพชร**

โอกาส (opportunities)	อุปสรรค/ข้อจำกัด (Threats)
การเมือง (Political Component) 1. นโยบายการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถูกกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ ซึ่งส่งผลให้ อบท.มีอิสระในการบริหารคน,เงิน ทำให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงานนโยบายของการขยายระยะเวลาการเกษียณราชการ ในอนาคต ทำให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร	การเมือง (Political Component) 1. ความไม่มีเสถียรภาพของรัฐบาล และความผันผวนของสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง อาจส่งผลต่องบประมาณและอัตรากำลังของหน่วยงาน 2. การสอบคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร ซึ่งต้องสอบส่วนกลาง 2 ปีต่อครั้ง ทำให้ไม่สามารถสรรหา คนมาบรรจุแต่งตั้ง ตามแผนอัตรากำลังได้ / ทำให้เทศบาลตำบลบ้านเพชร ขาดแคลนอัตรากำลังเป็นอย่างมาก

โอกาส (opportunities)	อุปสรรค/ข้อจำกัด (Threats)
เศรษฐกิจ (Economic Component) 3. การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพก้าวหน้าทันสภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง	เศรษฐกิจ (Economic Component) 2. ภาวะเศรษฐกิจในยุคหลัง COVID-19 จะส่งผลให้อัตราการตกงานของประชาชนในพื้นที่มีมากขึ้น หรือจะเกิดการแข่งขันของตลาดแรงงาน ในเรื่องค่าตอบแทนสวัสดิการทำให้เกิดภาวะสมองไหล ถูกแย่งชิงบุคลากรได้

โอกาส (opportunities)	อุปสรรค/ข้อจำกัด (Threats)
สังคม วัฒนธรรม (Sociocultural Component) 3. แนวโน้มการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ (HR-Trends) และองค์ความรู้จากคนรุ่นใหม่ (New Generation)	สังคม วัฒนธรรม (Sociocultural Component) 4. การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ทำให้เกิดต้นทุนในการดูแลสูงขึ้น 4. ช่วงอายุที่แตกต่างกันของคนในสังคม (Generation GAP)

โอกาส (opportunities)	อุปสรรค/ข้อจำกัด (Threats)
เทคโนโลยี (Technological Component) 5. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล 6. ความเชื่อมโยงเครือข่ายสังคม (Social Media) ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ของบุคลากร ในแต่ละตำแหน่ง ทั้งระดับประเทศ/จังหวัด/อำเภอ / อปท.	เทคโนโลยี (Technological Component) 6. เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี 7. มีกฎหมายบังคับใช้เกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลมากขึ้น

2.4.3 การวิเคราะห์เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์และตัวชี้วัด

2.4.3.1 ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

(1) ผลการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญ SWOT ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

หลังจากที่งานบริหารทั่วไป สำนักปลัดเทศบาลตำบลบ้านเพชร ได้ดำเนินการประเมินสภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการวิเคราะห์จุดแข็ง – จุดอ่อน โอกาส – อุปสรรค (SWOT) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประกอบด้วยประเด็นต่างๆ รวมทั้งสิ้น 48 ประเด็น (แบ่งออกเป็น จุดแข็ง = 14 จุดอ่อน = 21 โอกาส = 6 อุปสรรค = 7) ซึ่งงานบริหารทั่วไป ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงกำหนดให้มีการประชุมระดมความคิดเห็นของผู้บริหาร คณะกรรมการ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องของเทศบาลตำบลบ้านเพชร (Internal Stakeholder) ขึ้น เพื่อร่วมกันวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญ SWOT ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (6 อันดับแรก) ซึ่งผลการวิเคราะห์ดังกล่าว ปรากฏตามตารางที่ 3

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญ SWOT ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

จุดแข็ง (S)		จุดอ่อน (W)		โอกาส (O)		อุปสรรค (T)	
S1	มีอุปกรณ์ที่ทันสมัยและอำนวยความสะดวกที่เชื่อมต่อการปฏิบัติงาน	W2	ขาดระบบสอนงานและคัดเลือกทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Recruitment)	O1	นโยบายการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถูกกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ ซึ่งส่งผลให้อปท.มีอิสระในการบริหารคน,เงิน ทำให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงาน	T1	ความไม่มีเสถียรภาพของรัฐบาล และความผันผวนของสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง อาจส่งผลกระทบต่อประมาณและอัตรากำลังของหน่วยงาน

จุดแข็ง (S)		จุดอ่อน (W)		โอกาส (O)		อุปสรรค (T)	
S2	มีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	W5	ยังไม่มีระบบสมรรถนะมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลด้านอื่นๆ อย่างเป็นรูปธรรม เช่น การสรรหาคัดเลือกการพัฒนาบุคลากร การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น	O2	นโยบายของการขยายระยะเวลาการเกษียณราชการ ในอนาคต ทำให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร	T2	การสอบคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร ซึ่งต้องสอบส่วนกลาง 2 ปีต่อครั้ง ทำให้ไม่สามารถสรรหาคนมาบรรจุแต่งตั้งตามแผนอัตรากำลังได้ /ทำให้เทศบาล ขาดแคลนอัตรากำลังเป็นอย่างมาก

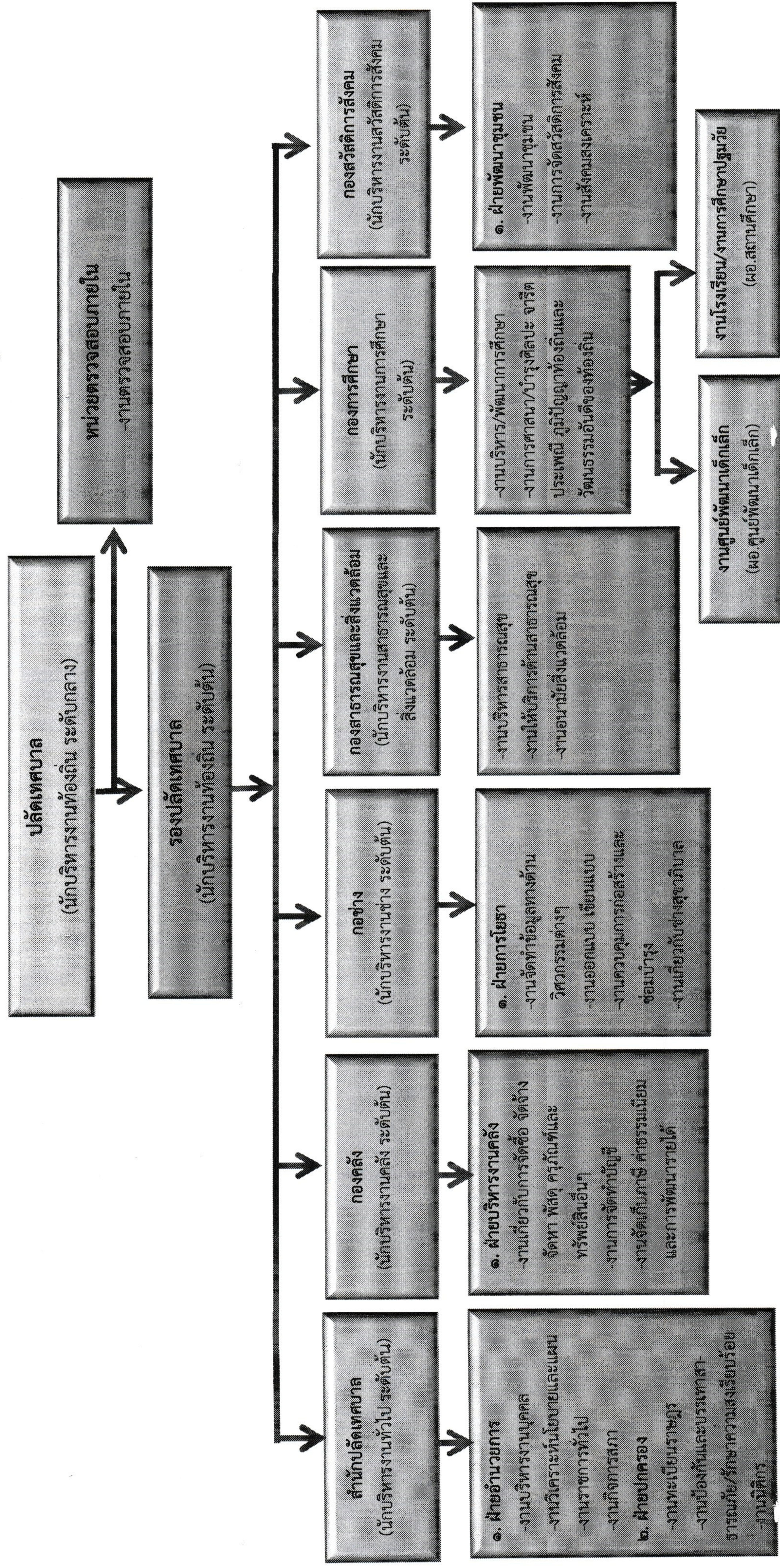
จุดแข็ง (S)		จุดอ่อน (W)		โอกาส (O)		อุปสรรค (T)	
S3	มีการนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Core Competency) (Functional Competency)	W8	ยังไม่มีกระบวนการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรทุกระดับเกี่ยวกับการบริหารงานด้านต่างๆ อย่างเป็นระบบ	O3	การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพก้าวหน้าทันสภาพเศรษฐกิจสังคมและการเมือง	T3	ภาวะเศรษฐกิจในยุคหลัง COVID-19 จะส่งผลให้อัตราการตกงานของประชาชนในพื้นที่มีมากขึ้น หรือจะเกิดการแข่งขันของตลาดแรงงานในเรื่องค่าตอบแทนสวัสดิการทำให้เกิดภาวะสมองไหล ถูกแย่งชิงบุคลากรได้

จุดแข็ง (S)		จุดอ่อน (W)		โอกาส (O)		อุปสรรค (T)	
S5	มีการกระจายอำนาจการบริหารงาน ทำให้การบริหารจัดการมีความยืดหยุ่นคล่องตัว	W12	นโยบายการบริหารงานบุคคลเปลี่ยนไปตามวาระผู้บริหาร (นายกเทศมนตรี)	O4	แนวโน้มการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ (HR-Trends) และองค์ความรู้จากคนรุ่นใหม่ (New Generation)	T4	การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ทำให้เกิดต้นทุนในการดูแลสูงขึ้น

จุดแข็ง (S)		จุดอ่อน (W)		โอกาส (O)		อุปสรรค (T)	
S9	บุคลากรส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี/ปริญญาโท ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในตำแหน่งหน้าที่	W13	ยังไม่มีการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการกำหนดแผนพัฒนารายบุคคล(Individual Development Plan)	O5	ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล	T6	เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

จุดแข็ง (S)		จุดอ่อน (W)		โอกาส (O)		อุปสรรค (T)	
S10	บุคลากรส่วนใหญ่เป็นบุคคลในพื้นที่ทำให้เกิดความรักและผูกพันในองค์กร และมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน	W14	บุคลากรบางส่วนยังไม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	O6	ความเชื่อมโยงเครือข่ายสังคม (Social Media) ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากร ในแต่ละตำแหน่ง ทั้งระดับประเทศ/จังหวัด/อำเภอ/อปท.	T7	มีกฎหมายบังคับใช้เกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลมากขึ้น

2.5 กรอบโครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลบ้านเพชร อำเภอบ้านเพชร จังหวัดชัยภูมิ



รายละเอียด	ปลัดเทศบาล /รองปลัดเทศบาล	หน่วย ตรวจสอบภายใน	สำนัก ปลัดเทศบาล	กองคลัง	กองช่าง	กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	กองการศึกษา	กองสวัสดิการสังคม	รวม
มีนครอง	1	-	21	8	8	21	15	3	77
ว่าง	1	1	4	1	4	1	4	1	17
รวม	2	1	25	9	12	22	19	4	94

รายละเอียด	ปลัดเทศบาล /รองปลัดเทศบาล	หน่วย ตรวจสอบภายใน	สำนัก ปลัดเทศบาล	กองคลัง	กองช่าง	กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	กองการศึกษา	กองสวัสดิการสังคม	รวม
มีคนครอง	1	-	21	8	8	21	15	3	77
ว่าง	1	1	4	1	4	1	4	1	17
รวม	2	1	25	9	12	22	19	4	94

2.6 กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาลตำบลบ้านเพชร

จากกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาลตำบลบ้านเพชร ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า

เทศบาลตำบลบ้านเพชร ได้วิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังของเทศบาลที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้เทศบาลวิเคราะห์อัตรากำลังของเทศบาล ที่มีผลต่อเทศบาลตำบลบ้านเพชร ทั้งกรอบอัตรากำลังของเทศบาล การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร สายงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุ ในระยะ 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567- 2569) จะเห็นว่าเทศบาลตำบลบ้านเพชร ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ไว้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 -2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ปลัดเทศบาล								
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
(10-2-00-1101-001)								
รองปลัดเทศบาล								
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-2-00-1101-002)								
สำนักปลัดเทศบาล (01)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล								
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-2-01-2101-001)								

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 -2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ฝ่ายอำนวยการ								
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ								
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-2-01-2101-002)								
นักจัดการงานทั่วไป (ปก/ชก)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-2-01-3101-001)								
นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-2-01-3102-001)								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-2-01-3103-001)								
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
(10-2-01-4101-001)								
ฝ่ายปกครอง								
หัวหน้าฝ่ายปกครอง								
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-2-01-2101-003)								
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก/ชก)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-2-01-3104-001)								
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก/ชก)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-2-01-3810-001)								
ลูกจ้างประจำ								
นักการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างยุบเลิก

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 -2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	2	2	2	2	-	-	-	ว่างเดิม 1
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	2	2	2	2	-	-	-	ว่างเดิม 2
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานดับเพลิง	7	7	7	7	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
กองคลัง (04)								
ผู้อำนวยการกองคลัง								
(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-2-04-2102-001)								
ฝ่ายบริหารงานคลัง								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง								
(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
(10-2-04-2102-002)								
นักวิชาการพัสดุ (ปก/ชก)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-2-04-3204-001)								
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-2-04-3201-001)								
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก/ชก)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-2-04-3203-001)								

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 -2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
กองช่าง (05)								
ผู้อำนวยการกองช่าง								
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
(10-2-05-2103-001)								
ฝ่ายการโยธา								
หัวหน้าฝ่ายการโยธา								
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-2-05-2103-002)								
นายช่างโยธา (ปง/ชง)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
(10-2-05-4701-001)								
นายช่างโยธา (ปง/ชง)	1	1	1	1				ว่างเดิม
(10-2-05-4701-002)								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนสวน	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	5	5	5	5	-	-	-	ว่างเดิม 1

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 -2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
(10-2-06-2104-001)								
พยาบาลวิชาชีพ (ปก/ชก)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-2-06-3602-001)								
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง/ชง)	1	1	1	1	-	-	-	-
(10-2-6-4601-001)								
ลูกจ้างประจำ								
คนงานประจำรถขยะ	2	2	2	2	-	-	-	ว่างยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	2	2	2	2	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	11	11	11	11	-	-	-	
คนงานทั่วไป	3	3	3	3	-	-	-	
กองการศึกษา (08)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา								
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
(10-2-08-2107-001)								
นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-2-08-3803-001)								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 -2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบ้านเพชร								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1	-	-	รอรับการจัดสรร จาก สด./สำนัก งบประมาณ
ครู (102086600407)	1	1	1	1	-	-	-	
ครู (102086600408)	1	1	1	1	-	-	-	
ครู (102086600409)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	
นักการ	1	1	1	1	-	-	-	
โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลบ้านเพชร								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา (102085500072)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ครู (102086500073)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ครู (102086500074)	1	1	1	1	-	-	-	
ครู (102086500075)	1	1	1	1	-	-	-	
บุคลากรสนับสนุนการสอน/พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (2790-5)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง (1619-4)	1	1	1	1	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 -2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
กองสวัสดิการสังคม (11)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม								
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-2-11-2105-001)								
ฝ่ายพัฒนาชุมชน								
หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน								
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
(10-2-11-2105-002)								
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง/ชง)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-2-11-4801-001)								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
(10-2-12-3205-001)								
รวมทั้งสิ้น	93	94	94	94	+1	-	-	

2.7 การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

เทศบาลตำบลบ้านเพชร ได้วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลบ้านเพชร ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้เทศบาล วิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อเทศบาลตำบลบ้านเพชร ดังนี้

การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
พนักงานเทศบาล	-	-	-	15	4	-	19
พนักงานครูเทศบาล	-	-	-	5	1	-	6
ลูกจ้างประจำ	2		1	-	-	-	3
พนักงานจ้างตามภารกิจ	2	3	4	10	1	-	20
พนักงานจ้างทั่วไป	18	6	1	4		-	29
รวม	22	9	6	34	6	-	77
คิดเป็นร้อยละ	28.57	11.68	7.79	44.15	7.79		

2.8 สายงานของพนักงานเทศบาล และพนักงานครูเทศบาล

เทศบาลตำบลบ้านเพชร ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เทศบาลตำบลบ้านเพชร ได้คำนึงถึงการพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณของเทศบาลด้วย โดยสามารถแยกออกเป็นระดับสายงานต่าง ๆ ดังนี้

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
1) นักบริหารงานท้องถิ่น	1) นักบริหารงานทั่วไป	1) นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	1) เจ้าพนักงานธุรการ
	2) นักบริหารงานคลัง	2) นักทรัพยากรบุคคล	2) นายช่างโยธา
	3) นักบริหารงานช่าง	3) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	3) เจ้าพนักงานสาธารณสุข
	4) นักบริหารงานสาธารณสุข	4) นักวิชาการจัดเก็บรายได้	4) เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
	5) นักบริหารงานการศึกษา	5) นักวิชาการเงินและบัญชี	
	6) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	6) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	
		7) นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
		8) นักวิชาการพัสดุ	
		9) พยาบาลวิชาชีพ	
		10) นักวิชาการศึกษา	
บริหารสถานศึกษา	สายงานการสอน		
1) ผู้บริหารสถานศึกษา	1) ครู		

โดยมีลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปเป็นผู้ช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
1) นักการ	1) ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1) คนงานทั่วไป
2) คนงานประจำรถขยะ	2) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	2) พนักงานดับเพลิง
	3) พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	3) คนงานประจำรถขยะ
	4) พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	4) คนสวน
	5) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	5) นักการ
	6) ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	6) ภารโรง
	7) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	7) ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)
	8) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	
	9) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	
	10) ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	
	11) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล	
	12) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	
	13) ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	
	14) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	
	15) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	
	16) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	

2.9 โครงสร้างอายุพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

เทศบาลตำบลบ้านเพชร เป็นองค์กรที่มีพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ที่มีผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น โดยสามารถจำแนกตามประเภทตำแหน่งของเทศบาลตำบลบ้านเพชร ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยในเทศบาลและช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในเทศบาล โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรใน

เทศบาลเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเทศบาลตำบลบ้านเพชร สามารถจำแนกพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงาน ตามช่วยอายุเพื่อให้่ายต่อการวิเคราะห์ ดังนี้

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= 24	25 – 29	30 – 34	35 – 39	40 – 44	45 – 49	50 – 54	>= 54		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1.29
อำนวยการ					1		5		6	7.79
วิชาการ			1	1	4	4			10	12.98
ทั่วไป					1			1	2	2.59
ลูกจ้างประจำ						1		2	3	3.89
พนักงานครูเทศบาล				1	2	1	1		5	6.49
พนักงานจ้าง	1	4	6	10	9	7	7	6	50	64.93
รวม	1	4	7	12	17	14	13	9	77	

2.10 การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ 3 ปี

เทศบาลตำบลบ้านเพชร มีพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ที่จะเกษียณอายุในระยะ 3 ปี ของเทศบาลตำบลบ้านเพชร ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบล บ้านเพชร

ประเภท	ตำแหน่ง	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		2567	2568	2569	
พนักงานเทศบาล	นักบริหารงานทั่วไป	-	1	-	1
	นักบริหารงานคลัง	-	-	1	1
ลูกจ้างประจำ	คณงานประจำรถขยะ	1	1	-	2
พนักงานจ้าง	คณงานประจำรถขยะ	1	-	-	1
	คณงานทั่วไป		1		1
รวม		2	3	1	6

ส่วนที่ 3 หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านเพชร ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทั้งผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

3.1 เป้าหมายของการพัฒนา

เทศบาลตำบลบ้านเพชร ได้กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านเพชรทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

1) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านเพชร แบ่งเป็น ผู้บริหาร จำนวน 5 คน สมาชิกสภาเทศบาล จำนวน 12 คน และพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง จำนวน 94 ราย หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

2. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านเพชร ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลบ้านเพชร กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลบ้านเพชร โดยหลักสูตรการพัฒนาแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(1) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(2) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(3) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(4) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(5) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษากฎจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

3.3 วิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านเพชร

เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบ้านเพชร ตอบสนองความต้องการของประชาชน พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างจะต้องเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งเทศบาลตำบลบ้านเพชร อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีการ ในการเพิ่มพูนความรู้ เพิ่มทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้.

(1) การปฐมนิเทศ

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

(2) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

(3) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ

เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในเทศบาลหรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงานทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(4) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรมการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนานั้นๆ

(5) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

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

2) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงานสับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาองค์ความรู้

และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงานแม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

3) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลวิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหากล่าวหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงานและให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผน เป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

4) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

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

6) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่างๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

7) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยเทศบาลตำบลบ้านเพชร เองหรือสำนักงาน ก.ท.และสำนักงาน ก.ท.จ. หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือเทศบาลร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

3.4 การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านเพชร

เทศบาลตำบลบ้านเพชร อาจกำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านเพชร ดังนี้

(1) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการโดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้าง และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

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

(3) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

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

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

3.5 ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง

พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบ้านเพชร มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

3.6 การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักสูตรสายงาน

เทศบาลตำบลบ้านเพชร มีการส่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล เพื่อพัฒนาตามหลักสูตรสายงานของเทศบาล โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

เทศบาลเมืองบ้านดง										
ที่	ชื่อ -สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลา การดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรม หลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการ ฝึกอบรม			หมายเหตุ
							ตามหลักสูตรสายงาน	2567	2568	
	สำนักปลัดเทศบาล									
1	นางวิทย์อา อาบสุวรรณ	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	3 ปี 2 เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	-	-	-	
2	นางดวงรัตน์ แซ่เจีย	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	ศิลปศาสตรบัณฑิต(รัฐประศาสนศาสตร์)	11 ปี 7 เดือน	-	+1	-	-	
3	น.ส.กมลรัตน์ พัทขุนทด	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต(การจัดการทั่วไป)	10 ปี	-	+1	-	-	
4	น.ส.กรสุภา เพียกขุนทด	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต(การปกครองท้องถิ่น)	13 ปี 8 เดือน	หลักสูตร บุคลากร รุ่นที่ 12	-	-	-	
5	นายรัฐพงษ์ ด้านขุนทด	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต(การปกครองท้องถิ่น)	1 ปี 8 เดือน	-	-	+1	-	
6	นายฉัตรชัย แทนทรัพย์	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต(การจัดการทั่วไป)	2 ปี 11 เดือน	-	+1	-	-	
7	พ.อ.อ.เจริญภา พาขุนทด	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัย	ปก.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต(เทคโนโลยีเครื่องกล)	1 ปี 8 เดือน	-	-	-	+1	

[illegible]

ส่วนที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านเพชร ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

4.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

“จับมือรวมใจ สร้างบุคลากรที่ดี มีประสิทธิภาพและคุณธรรม นำสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศเพื่อการบริการ”

4.2 พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

เทศบาลตำบลบ้านเพชร จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุมิติวัตถุประสงค์ของเทศบาลตำบลบ้านเพชร เพื่อมุ่งเน้นให้สอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากร

- 1) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านเพชร ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- 2) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- 6) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในเทศบาลตำบลบ้านเพชร

4.3 ค่านิยม

“พัฒนาคณ พัฒนางาน ร่วมใจบริการ และยึดมั่นธรรมาภิบาล”

1. **พัฒนาคณ** คือ เพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปทิศทางเดียวกัน
2. **พัฒนางาน** คือ มุ่งเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
3. **ร่วมใจบริการ** คือ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกคน ต้องอำนวยความสะดวก ช่วยเหลือ ให้ความกระจ่าง สนับสนุน เร่งรัดการทำงานของตนเอง และมีความกระตือรือร้นต่อการให้บริการ รวมทั้งการยิ้มแย้มแจ่มใส ให้การต้อนรับด้วยไมตรีจิตที่ดีต่อผู้มาติดต่อราชการ หรืองานอื่นๆ
4. **ยึดมั่นธรรมาภิบาล** คือ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง ทุกคน ต้องปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า

4.4 เป้าประสงค์

- 1) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศบาลตำบลบ้านเพชร
- 2) เทศบาลตำบลบ้านเพชร มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง
- 3) พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างมีจิตสำนึกประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- 4) พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างมีความผูกพันกับเทศบาลตำบลบ้านเพชร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
- 5) พัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างให้มีคุณภาพชีวิตและมีความสุขในวัยหลังเกษียณ

4.5 ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลบ้านเพชร กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เทศบาลตำบลบ้านเพชร เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ไว้ดังนี้

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

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			2567 (คน)	2568 (คน)	2569 (คน)	2567	2568	2569		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	1) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ 100)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ 100)	5	5	5	100,000	100,000	100,000	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	2) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนักวิชาการสิ่งแวดล้อม หลักสูตรนักวิชาตรวจสอบภายใน หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้ หลักสูตรนักจัดการงานทะเบียน หลักสูตรนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ 100)	3	3	2	120,000	120,000	80,000	การฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			8	8	7	220,000	220,000	180,000		

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			2567 (คน)	2568 (คน)	2569 (คน)	2567	2568	2569		
1) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	1) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ 80)	93	93	93	350,000	350,000	350,000	1) การฝึกอบรม 2) การฝึกปฏิบัติ	ทต.บ้านเพชร
2) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี, แผนอัตรากำลัง 3 ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายการงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ 5)	2	-	2	20,000	-	20,000	1) การฝึกอบรม 2) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
3) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	1) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคระดับดิจิทัล 2) โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ 80) จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร (1 ผลงาน/ส่วนราชการ)	93	93	93	50,000	60,000	60,000	1) การฝึกอบรม 2) การฝึกปฏิบัติ	ทต.บ้านเพชร
รวม			190	186	195	440,000	460,000	500,000		

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์การแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			2567 (คน)	2568 (คน)	2569 (คน)	2567	2568	2569		
1) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ 80)	8	8	8	80,000	80,000	80,000	1) การฝึกอบรม 1) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	2) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ 100)	93	93	93	-	-	-	1) การฝึกปฏิบัติ 2) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
2) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ของเทศบาล	1) โครงการประกวดการจัดการความรู้ของเทศบาล	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (1 คู่มือ/ส่วนราชการ)	8	8	8	-	-	-	1) การฝึกอบรม 2) การฝึกปฏิบัติ	ทต.บ้านเพชร
รวม			109	109	109	80,000	80,000	80,000		

ยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			2567 (คน)	2568 (คน)	2569 (คน)	2567	2568	2569		
1) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	1) โครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ 80)	93	93	93	50,000	50,000	50,000	1) การฝึกอบรม 2) การฝึกปฏิบัติ	ทต.บ้านเพชร
	2) โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชั่น ในเทศบาล	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ 100)	93	93	93	30,000	30,000	30,000	1) การฝึกปฏิบัติ	ทต.บ้านเพชร
2) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร	1) โครงการจัดกีฬาของบุคลากร สังกัดเทศบาลประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรม กีฬาของเทศบาล (ร้อยละ 80)	93	93	93	100,000	100,000	100,000	1) การฝึกปฏิบัติ	ทต.บ้านเพชร
	2) โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานของเทศบาลประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ 80)	93	93	93	250,000	250,000	250,000	1) การฝึกอบรม 2) การฝึกปฏิบัติ	ทต.บ้านเพชร
รวม			372	372	372	430,000	430,000	430,000		

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร 3 ปี ของเทศบาลตำบลบ้านเพชร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	2	2	2	180,000	180,000	80,000	
2	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	4	4	4	500,000	460,000	580,000	
3	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	3	3	3	80,000	80,000	80,000	
4	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	4	4	4	385,000	385,000	385,000	
รวม		13	13	13	1,170,000	1,190,000	1,190,000	

ส่วนที่ 5 การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

5.1 ความรับผิดชอบ

1. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านการรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

2. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

3. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านเพชร มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเพชร รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านเพชร กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลบ้านเพชร ทราบ

ให้นายกองการปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประกอบด้วย

1. นายกเทศมนตรีตำบลบ้านเพชร	ประธานกรรมการ
2. ปลัดเทศบาล	กรรมการ
3. รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
4. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
5. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
6. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
7. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
8. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
9. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ
10. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

5.2 การติดตามและประเมินผล

1. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน 7 วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรีตำบลบ้านเพชร
2. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ 1
3. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ต่อไป
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 สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด ชัยภูมิ ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบาย การถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลตำบลบ้านเพชร

ที่ ๕๒๗/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๙๙-๓๐๙ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยมีคณะกรรมการประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลบ้านเพชร | เป็นประธานคณะกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลบ้านเพชร | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดเทศบาลตำบลบ้านเพชร | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | เป็นกรรมการ |
| ๙. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๑๐. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการเลขานุการ |

ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการฯ ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้เป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ที่กำหนดไว้ให้แล้วเสร็จ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๔ เดือน กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นายกิตติพงศ์ ธรรมโสภารัตน์)
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านเพชร

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลบ้านเพชร

/ระเบียบวาระที่ ๔ ...-๒-

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณาดำเนินการ

ในส่วนของรายละเอียด หลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการ

ของคณะกรรมการ อำนาจหน้าที่ต่างๆ ก็ขอมอบให้ทางฝ่ายเลขานุการ ได้เป็นผู้ชี้แจงรายละเอียด
หลักเกณฑ์ต่างๆ ให้กับคณะกรรมการได้รับทราบโดยตรง ขอเชิญรับฟังคำชี้แจงจากฝ่ายเลขานุการ

ฝ่ายเลขานุการ ได้ดำเนินการจัดทำร่างการจัดทำแผนพัฒนา

บุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ มานำเรียนต่อที่ประชุม ตามเอกสารที่ได้แจก
ต่อคณะกรรมการไปแล้ว

รายละเอียดในการพัฒนาพนักงานเทศบาล และการ

จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครู เทศบาลบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้ มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การ ปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงาน ครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง ตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอด คลองกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยคณะกรรมการการจัดทำแผนพัฒนากุศลกรของ เทศบาลตำบลบ้านเพชร พิจารณาเห็นสมควรให้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร โดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) ให้อุบลารของเทศบาลตำบลบ้านเพชร ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้เทศบาลตำบลบ้านเพชร เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.ท. หรือ ก.ท.จ. หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ ๑) การปฐมนิเทศ ๒) การฝึกอบรม ๓) การศึกษาหรือดูงาน ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้เทศบาลตำบลบ้านเพชร ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้เทศบาลตำบลบ้านเพชร กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตาม แผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การ วางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาเทศบาลและการ วางแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีถัดไป

นายกเทศมนตรี (นายกิตติพงศ์ ธรรมโสภารัตน์) จากข้อมูลในรายละเอียดต่างๆ ที่ฝ่ายเลขานุการได้นำเสนอมา ขอให้ที่ ประชุมได้ดำเนินการพิจารณาในแต่ละกอง ได้เลยครับ

กองคลัง (นายประวิทย์ มองฤทธิ์) รายละเอียดตามร่างที่เสนอมา ครอบคลุมถึงการพัฒนาในทุกด้าน แล้ว เห็นสมควรให้ดำเนินการตามแนวทางการนำเสนอ ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด ชัยภูมิ ต่อไป ครับ

นายกเทศมนตรี (นายกิตติพงศ์ ธรรมโสภารัตน์) มีท่านใดจะเสนอแนะ หรือเพิ่มเติมในส่วนใดหรือไม่ครับ หากไม่มี ก็ขอให้ทางฝ่ายเลขานุการ ดำเนินการในรายละเอียดต่างๆ จัดรูปแบบและรายงานขอความเห็นชอบ ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ ต่อไป ครับ

มติที่ประชุม ๑. เห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามที่ ฝ่ายเลขานุการ ได้นำเสนอร่างแผนพัฒนาบุคลากรฯ
๒. ให้ทางฝ่ายเลขานุการ จัดทำรูปแบบร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ครบถ้วน เพื่อประกอบการพิจารณาขอความเห็นชอบต่อ ก.ท.จ.ชัยภูมิ ให้ทันตามกำหนดเวลาต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ

ประธาน (นายกเทศมนตรี) มีท่านใดจะเสนอเรื่องอื่นๆ หรือไม่ ถ้าไม่มีผมขอขอบคุณ และขอปิดประชุม

-ปิดประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.-

(ลงชื่อ)



(นางสาวกรสุภา เพียกขุนทด)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

บันทึกรายงานการประชุม

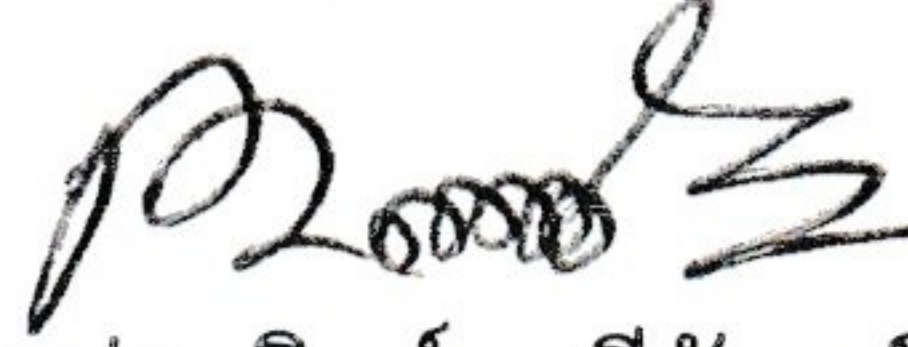
(ลงชื่อ)



(นางวรียา ออบสุวรรณ)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ตรวจรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)

ตรวจรายงานการประชุม
(นายประดิษฐ์ ศรีจันทร์)
ปลัดเทศบาลตำบลบ้านเพชร

(ลงชื่อ)

รับรองรายงานการประชุม
(นายกิตติพงศ์ ธรรมโสภารัตน์)
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านเพชร