



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี  
ของเทศบาลตำบลท่าข้าม  
อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙





ประกาศเทศบาลตำบลท่าข้าม

เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

\*\*\*\*\*

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การการปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสมในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ที่ ก.ท. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลท่าข้าม จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าข้ามในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบให้ใช้แผนพัฒนาบุคลากร จึงขอประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลท่าข้าม

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางสมจิตร์ พันธุ์สุวรรณ)

นายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าม

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
<b>ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล</b>	<b>๑</b>
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๓
<b>ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร</b>	<b>๖</b>
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๘
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากร	๙
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๙
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๒
๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๑
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๒๖
๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๗
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๘
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	๒๘
<b>ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร</b>	<b>๒๙</b>
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๒๙
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๙
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๐
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๒
๓.๕ ประภาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๓
๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน	๓๔
<b>ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร</b>	<b>๔๒</b>
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๔๒
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๔๒
๔.๓ ค่านิยม	๔๒
๔.๔ เป้าประสงค์	๔๒
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๔๓
<b>ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร</b>	<b>๔๙</b>
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๔๙
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๔๙
๕.๓ บทสรุป	๕๐

## สารบัญ

เรื่อง

หน้า

### ภาคผนวก

๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคคล

## ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

### ๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ เรื่องการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๘๘ - ๓๒๖ กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจจะกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) เทศบาลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

๑.๑.๒ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ เรื่องการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๘๙ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล นั้น

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลท่าข้าม จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขึ้นโดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนากระบวนการบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวเทศบาลตำบลท่าข้าม จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี เทศบาลตำบลท่าข้าม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าข้าม อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## ๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าข้าม มีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าข้าม เป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.กำหนด

๒) เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าข้าม มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรเทศบาลตำบลท่าข้าม มีกรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)

๓) เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าข้าม สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

### ๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลท่าข้ามมีขอบเขตและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรดังนี้

#### ๑.๓.๑ การเตรียมการและวางแผนการพัฒนาบุคลากร

๑) แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล

๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาพนักงานของเทศบาล โดยศึกษาวิเคราะห์จากพนักงานเทศบาลในสังกัดว่าตำแหน่งใด และระดับใดสมควรได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามที่เทศบาลกำหนดไว้

๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวของบุคลากรเทศบาล และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลท่าข้าม ได้กำหนดขอบเขตและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรโดยมีเนื้อหาครอบคลุมในมิติด้านต่างๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม ของบุคลากร อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อการบริการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๑. การกำหนดหลักสูตรการพัฒนาพนักงานเทศบาล วิธีการพัฒนาพนักงานของเทศบาล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

๒. ให้บุคลากรของเทศบาลตำบลท่าข้าม ต้องได้รับการพัฒนาหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ๑ ครั้ง หรือตามความเหมาะสม และต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด ดังนี้

๒.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น

๒.๒ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานช่าง เป็นต้น

๒.๓ ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๒.๔ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๒.๕ ด้านศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต

### ๑.๓.๒ การดำเนินการพัฒนา

๑) การเลือกวิธีการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาต้องการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา จากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาสามารถจัดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่จะต้องได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนา โดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม เช่น การให้ความรู้เพิ่มเติม การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม หรือ การสัมมนา เป็นต้น

๒) วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่ต้องได้รับการพัฒนาได้หลายวิธี โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเอง หรือส่งตัวบุคลากรเทศบาลเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนากับหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานราชการอื่นที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรตามแผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลท่าข้าม

### ๑.๓.๓ การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

๑) ดำเนินการจัดทำรูปแบบโดยการกำหนดหัวข้อในการจัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๒๙๙ ให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ ก.ท. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลนั้น ข้อ ๓๐๑ แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- ๑.๑ หลักการและเหตุผล
- ๑.๒ เป้าหมายการพัฒนา
- ๑.๓ หลักสูตรการพัฒนา
- ๑.๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- ๑.๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- ๑.๖ การติดตามและประเมินผล

๒) เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามข้อ ๒๙๙ แล้วเสนอ ให้ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อ ก.ท.จ. พิจารณามีมติเห็นชอบแล้วให้เทศบาลประกาศใช้บังคับเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลต่อไป (ข้อ ๓๐๘ - ๓๑๐)



## แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลท่าข้าม



## ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

### ๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลท่าข้าม

เพื่อให้ทราบว่าภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่น เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร เทศบาลควรที่จะกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้การวิเคราะห์ภารกิจดังกล่าว อาจกำหนดแบ่งหัวข้อให้ตรงกับการลดทอนปัญหา หรืออาจกำหนดแบ่งภารกิจใหม่ เช่น อาจกำหนดภารกิจของเทศบาลเป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

#### ๒.๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒) ก. มาตรา ๕๐ ท. มาตรา ๕๑ (๘) ท.
- (๒) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔) ก.
- (๓) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕) ก.
- (๔) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘) ก.
- (๕) การจัดให้มีการบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑ (๗) ท.
- (๖) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕) ก.

#### ๒.๑.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙) ก.
- (๒) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔) ก.
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙) ก.
- (๔) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐ (๔) ท.
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒) ก.
- (๖) การส่งเสริมการพัฒนาและสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ เยาวชนและผู้พิการ (มาตรา ๕๐ (๗) ท. มาตรา ๕๔ (๔) ท.
- (๗) การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๕๐ (๓) ท. มาตรา ๑๖ (๑๘) ก.
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓) ก.
- (๙) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๕๑ (๔) ท. มาตรา ๕๔ (๒) ท.
- (๑๐) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑) ก.
- (๑๑) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒) ก. มาตรา ๕๑ (๒) ท.

#### ๒.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐ (๑) ท.
- (๒) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑) ก.
- (๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ และ (๑๗)) ก.

- (๔) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗) ก.
- (๕) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙) ก.
- (๖) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๕๑ (๓) ท. มาตรา ๕๔ (๑) ท.
- (๗) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓) ก.
- (๘) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕) ก.
- (๙) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖) ก.
- (๑๐) การรักษาความสงบเรียบร้อยการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

**๒.๑.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕) ท.
- (๒) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖) ก.
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘) ก. ๗
- (๔) จัดให้มีการบำรุงและรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓) ก.
- (๕) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗) ก.
- (๖) กิจการเทศพาณิชย์ (มาตรา ๕๑ (๙) ท. มาตรา ๕๔ (๑๒) ท.

**๒.๑.๕ ด้านการบริการจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การจัดการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔) ก.
- (๒) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๕๐ (๓) ท.
- (๓) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗) ก. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘) ก.

**๒.๑.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐ (๘๐) ท.
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖) ก.

**๒.๑.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑) ก.
- (๒) ส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕) ก.
- (๓) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐) ก.

(๔) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖) ก.)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลนั้น เมื่อพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลท่าข้าม รวมทั้งการวางแผนดำเนินงานโดยให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาล เชื่อว่าภารกิจดังกล่าวข้างต้นสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลท่าข้ามได้

## ๒.๒ ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลท่าข้ามจะดำเนินการ

นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองของเทศบาลตำบลท่าข้าม เมื่อวิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

### ภารกิจหลัก

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณสุขบุคคลและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๕) การสาธารณสุข
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๗) การจัดการศึกษา
- (๘) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส
- (๙) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๑๐) การจัดให้มีและการบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๑) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๕) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๑๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๑๗) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๑๘) การให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๑๙) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ
- (๒๐) การผังเมือง
- (๒๑) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๒) การควบคุมอาคาร
- (๒๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒๔) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

### ภารกิจรอง

- (๑) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๓) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

- (๔) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๕) การควบคุมเสียงสัตว์

### ๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

เทศบาลตำบลท่าข้าม ได้สำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ดังนี้

#### (๑) ความต้องการด้านทักษะ

- ๑) ทักษะการบริหารโครงการ
- ๒) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- ๓) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ๔) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

#### (๒) ความต้องการด้านความรู้

- ๑) ความรู้เรื่องกฎหมาย
- ๒) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๓) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๔) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

#### (๓) ความต้องการพัฒนางาน

- ๑) งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- ๒) งานจัดทำงบประมาณ
- ๓) งานช่าง
- ๔) งานธุรการ งานสารบรรณ

### ๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

เทศบาลตำบลท่าข้าม ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าข้าม ดังนี้

#### ๑. จุดแข็ง (Strengths)

- ๑. มีบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
- ๒. บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ
- ๓. บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม
- ๔. บุคลากรพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง
- ๕. มีเครือข่ายด้านบุคคลครอบคลุมทุกจังหวัด
- ๖. ผู้บริหารเทศบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร
- ๗. ผู้บริหารเทศบาลมีนโยบายด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ทั้งยังให้ความสำคัญ/ให้โอกาสในการพัฒนา
- ๘. มีแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล
- ๙. มีตัวชี้วัดในการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน

๑๐. มีเครื่องมือสำหรับใช้ในการประเมินบุคคลที่ชัดเจน (สมรรถนะ) มีความยุติธรรม สามารถตรวจสอบได้
๑๑. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี (สถานที่, อุปกรณ์)
๑๒. องค์กรมีขนาดกะทัดรัด
๑๓. บุคลากรในองค์กรอยู่กันอย่างพี่น้อง เหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน

## (๒) จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. บุคลากรทำงานเฉพาะด้าน (ด้านใดด้านหนึ่ง)
๒. มีการมอบหมายงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ
๓. บุคลากรเฉพาะด้านไม่เพียงพอ ไม่ได้สัดส่วน เช่น
  - บุคลากรด้านการเงิน การคลัง : ปริมาณงาน
  - บุคลากรด้านช่าง : ปริมาณงาน
  - บุคลากรด้านสาธารณสุข : ปริมาณงาน
  - บุคลากรด้านสวัสดิการ : ปริมาณงาน
  - บุคลากรด้านการศึกษา : ปริมาณงาน
๔. การกระจาย Workload ไม่สมดุล (คนใช้งานง่ายก็ถูกมอบหมายงานบ่อย)
๕. ไม่มีนโยบายในการวางแผนงาน/ติดตามประเมินผลหลังการพัฒนา
๖. ไม่มีระบบการให้รางวัล - ความชอบในการพัฒนาตนเอง
๗. ไม่มีนโยบาย/ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ชัดเจนเหมือนกันทั่วทั้งองค์กร
๘. การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมทุกสายงาน
๙. การจัดโครงสร้างหน้าที่ในหน่วยงานไม่เอื้อต่อการทำงาน
๑๐. การสื่อสารล่าช้า ขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัย
๑๑. เครื่องมือไม่เพียงพอ

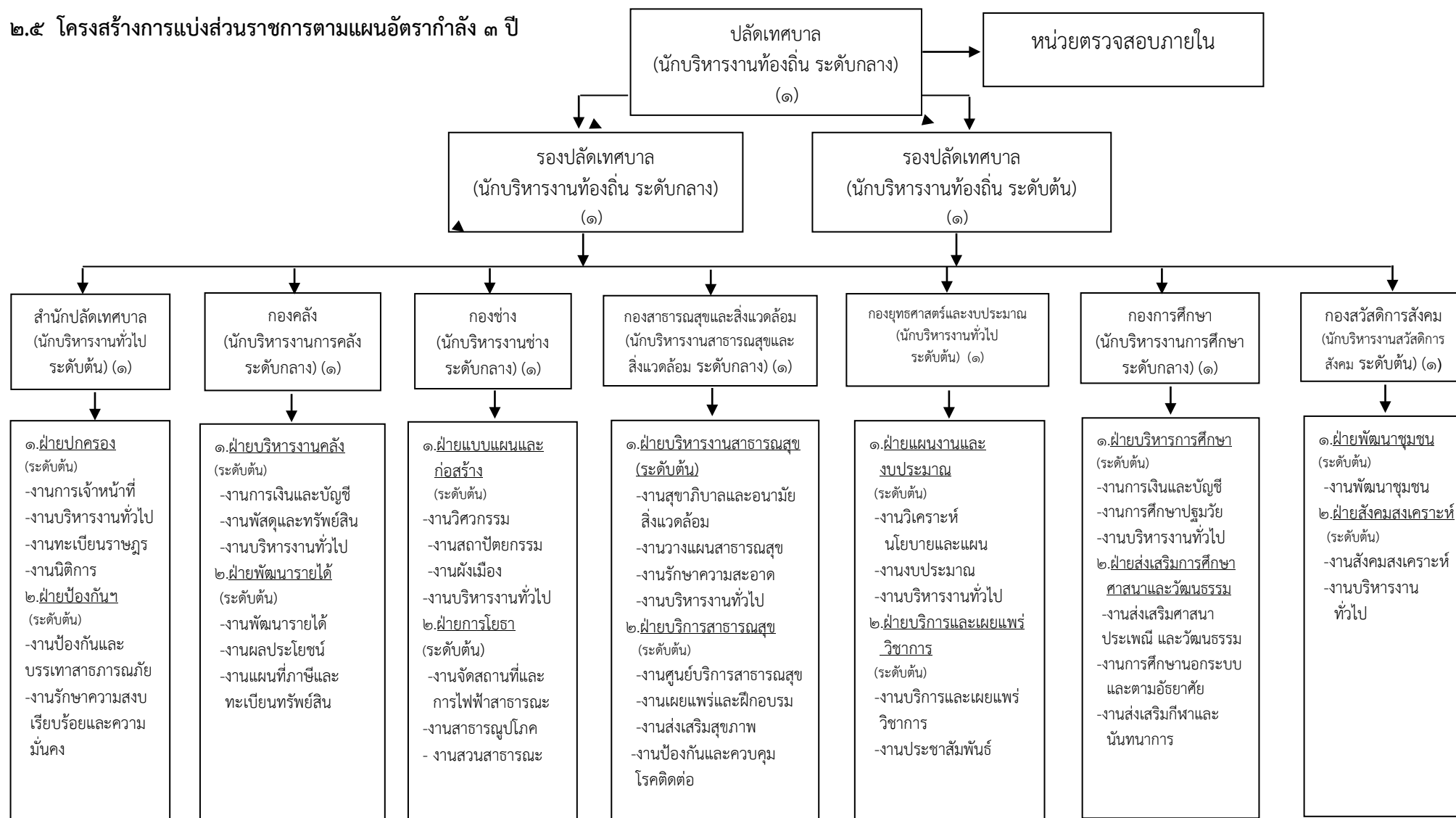
## (๓) โอกาส (Opportunities)

๑. การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสิ่งที่เหมาะสมในสภาพปัจจุบัน
๒. ได้รับการสนับสนุนงบประมาณบางส่วนจากส่วนกลาง (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น) เพื่อใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการศึกษา (ครู และหรือพนักงานจ้างด้านการศึกษา)
๓. การปฏิรูประบบราชการ ทำให้กรมได้พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. มีสถาบันพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถกำหนดกรอบอัตรากำลังได้เอง โดยเสนอ ก.ท.จ. จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ
๖. อำนาจในการบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอำนาจของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๗. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีเครื่องมือใหม่ๆ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การประเมินสมรรถนะ
๑๐. มีแหล่งสนับสนุนทางวิชาการ ได้แก่ สถาบันพัฒนา บุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย

#### (๔) อุปสรรค (Threats)

๑. ท้องถิ่นมีการเติบโตที่รวดเร็วขึ้น
๒. นโยบายด้านเศรษฐกิจ และการเมืองที่เปลี่ยนแปลงบ่อย
๓. ข้อจำกัดของกฎระเบียบ
๔. ประชาชนในเขตเทศบาลยังขาดความรู้เรื่องการเมืองการปกครองท้องถิ่นพอสมควร
๕. จำนวนบุคลากรมีไม่เพียงพอต่อปริมาณงานมีเพิ่มมากขึ้น
๖. การกำหนดกรอบอัตรากำลังโดยอยู่ในเงื่อนไขตามกรอบของกฎหมายฉบับเดิม (มาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ. การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ ทำให้บุคลากร มีไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

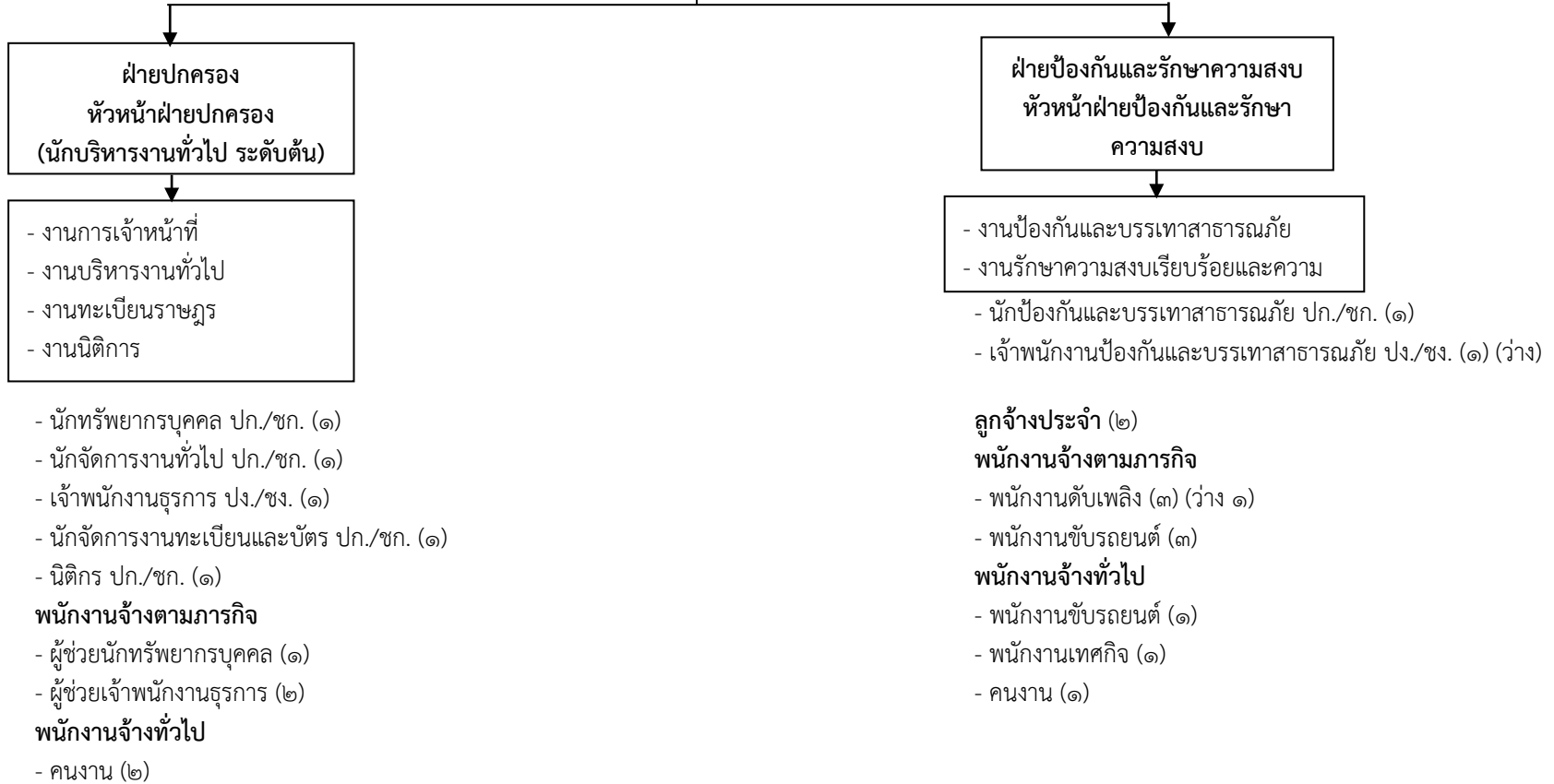


สำนัก/กอง	ปลัด/รองปลัด	หน่วยงานตรวจสอบภายใน	สำนักปลัดเทศบาล	กองสาธารณสุขฯ	กองคลัง	กองการศึกษา	กองช่าง	กองยุทธศาสตร์ฯ	กองสวัสดิการสังคม	รวม
มีคนครอง	๓	๑	๒๓	๓๕	๑๕	๑๒	๒๔	๖	๖	๑๒๕
ว่าง	๐	๐	๓	๕	๔	๖	๔	๒	๒	๒๖
รวม	๓	๑	๒๖	๔๐	๑๙	๑๘	๒๘	๘	๘	๑๕๑



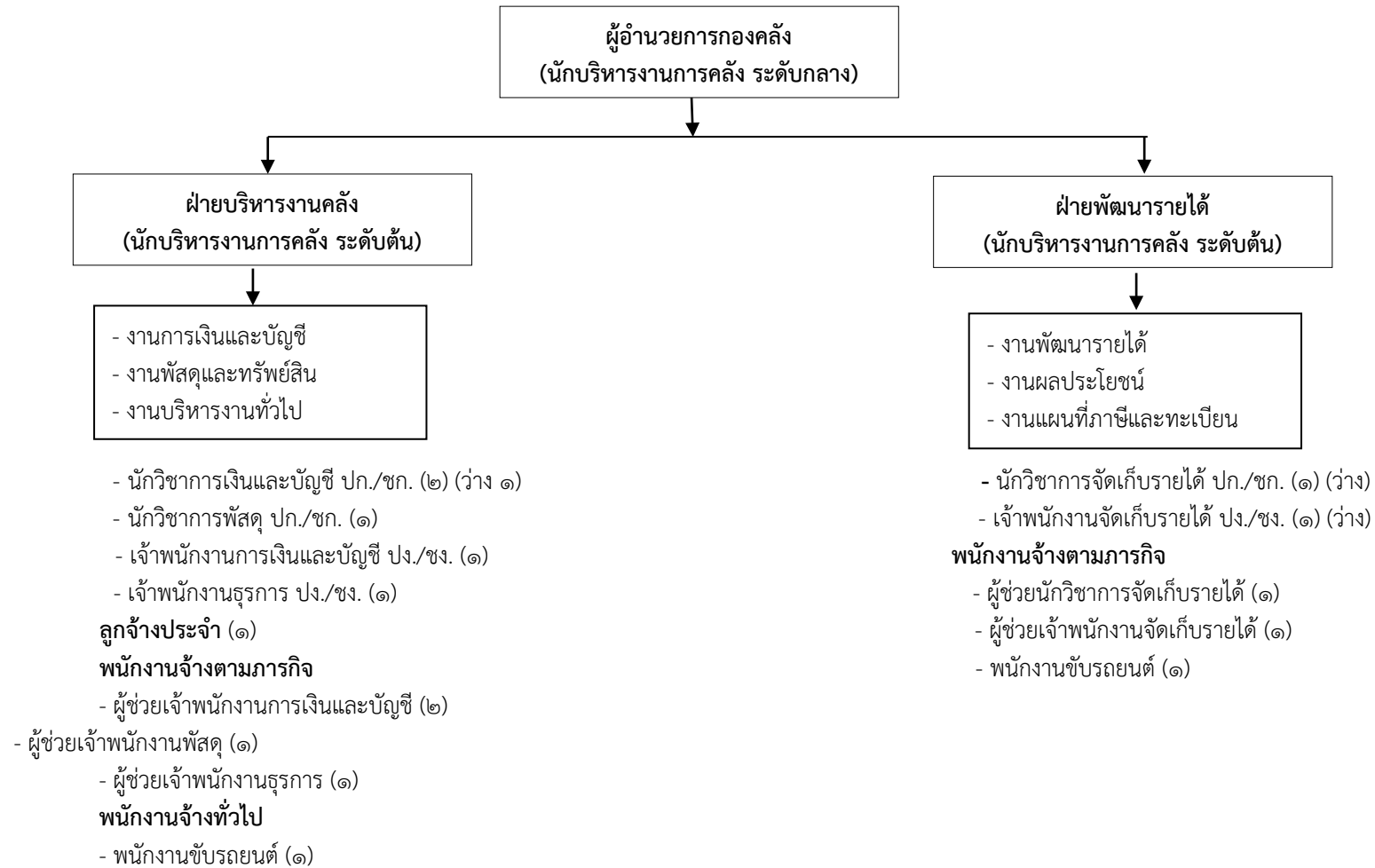
โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)



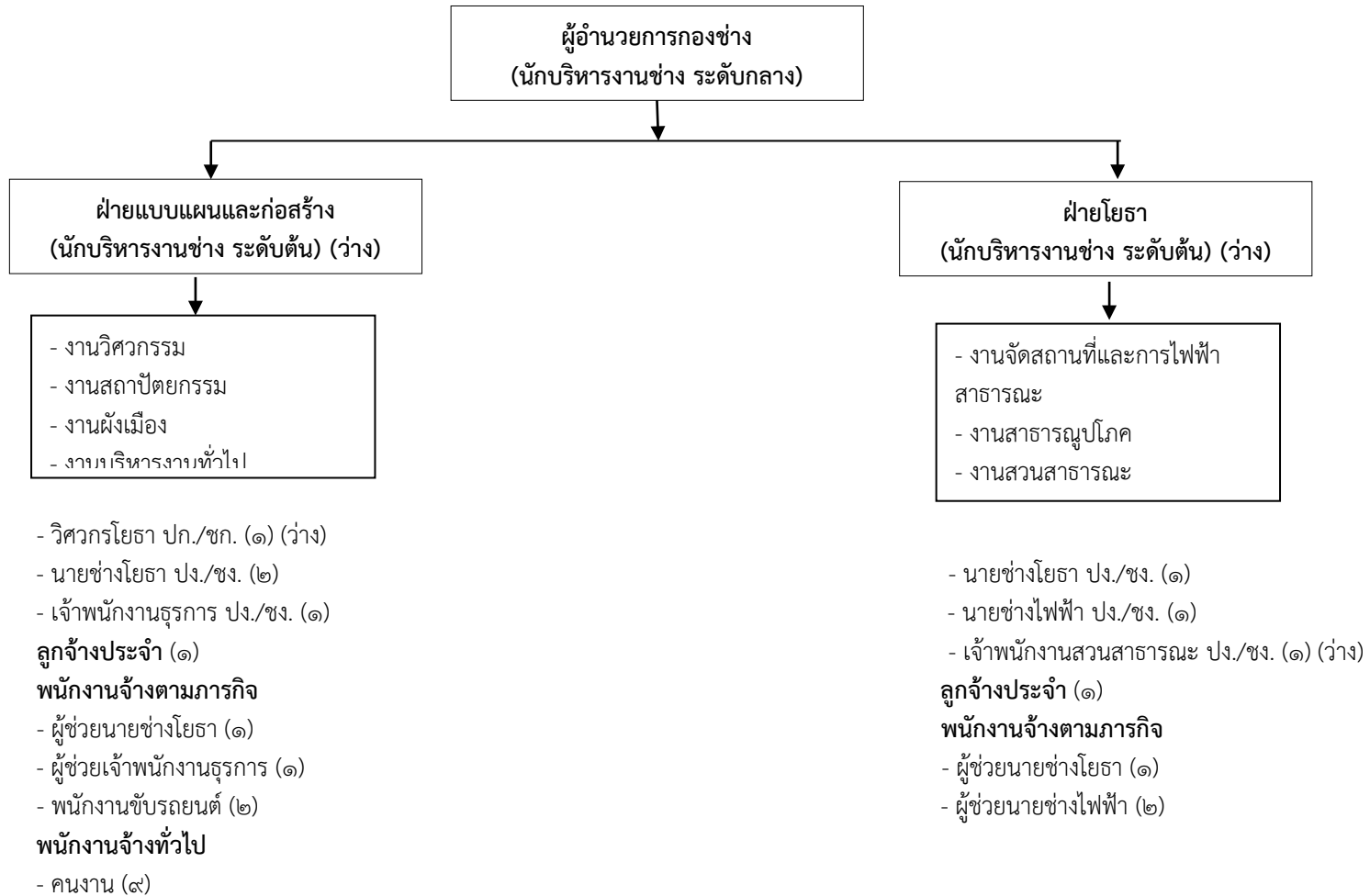
ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น (สูง)	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนวยการ ท้องถิ่น (สูง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (กลาง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ปก./ ชก.)	ทั่วไป (ปง./ ชง.)	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	-	-	-	-	-	๓	๕	๒	๒	๙	๕	๒๖

โครงสร้างกองคลัง



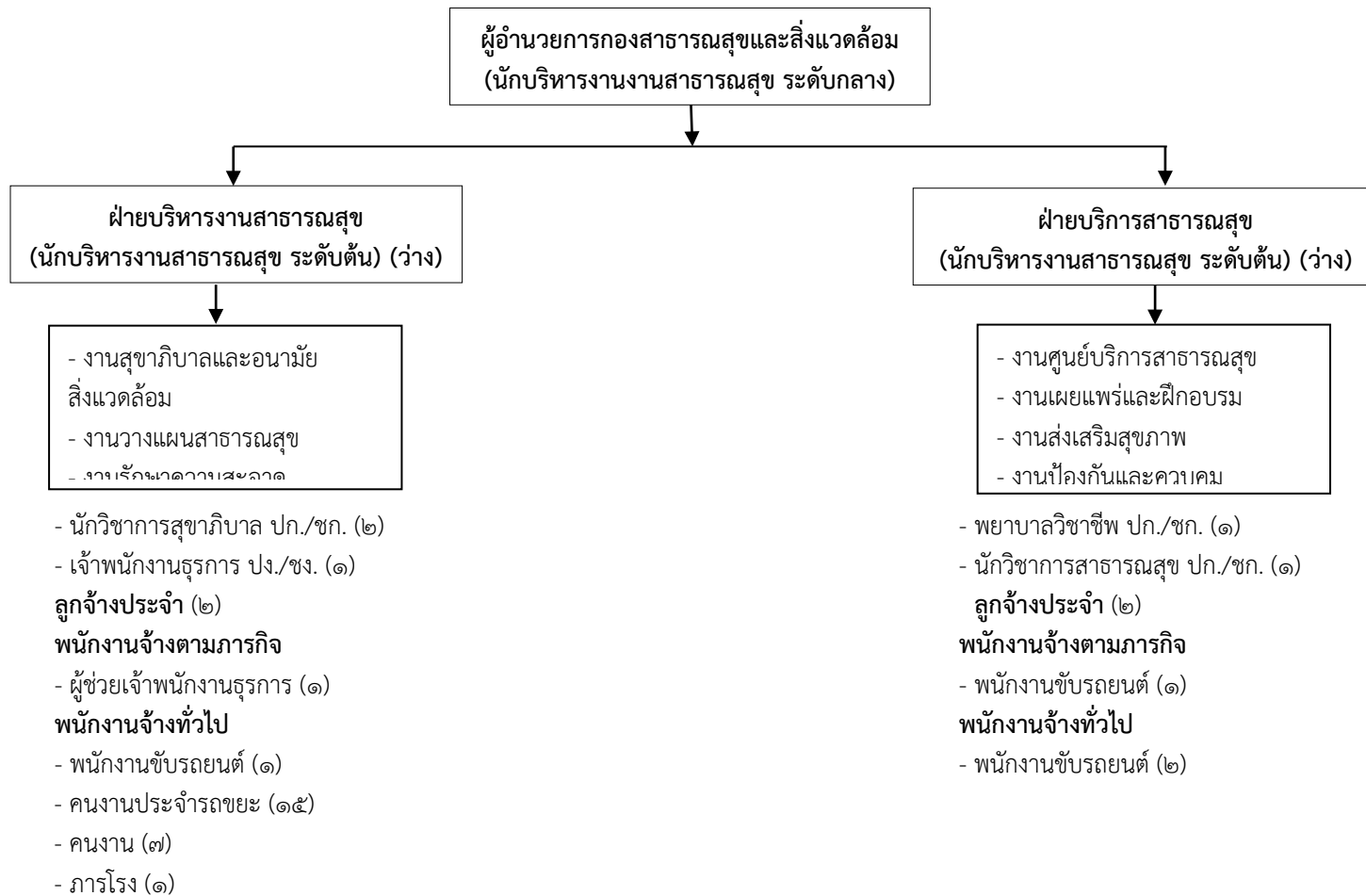
ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น (สูง)	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนาจการ ท้องถิ่น (สูง)	อำนาจการ ท้องถิ่น (กลาง)	อำนาจการ ท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ปก./ ชก.)	ทั่วไป (ปง./ ชง.)	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	-	-	-	-	๑	๒	๔	๓	๑	๗	๑	๑๙

โครงสร้างกองช่าง



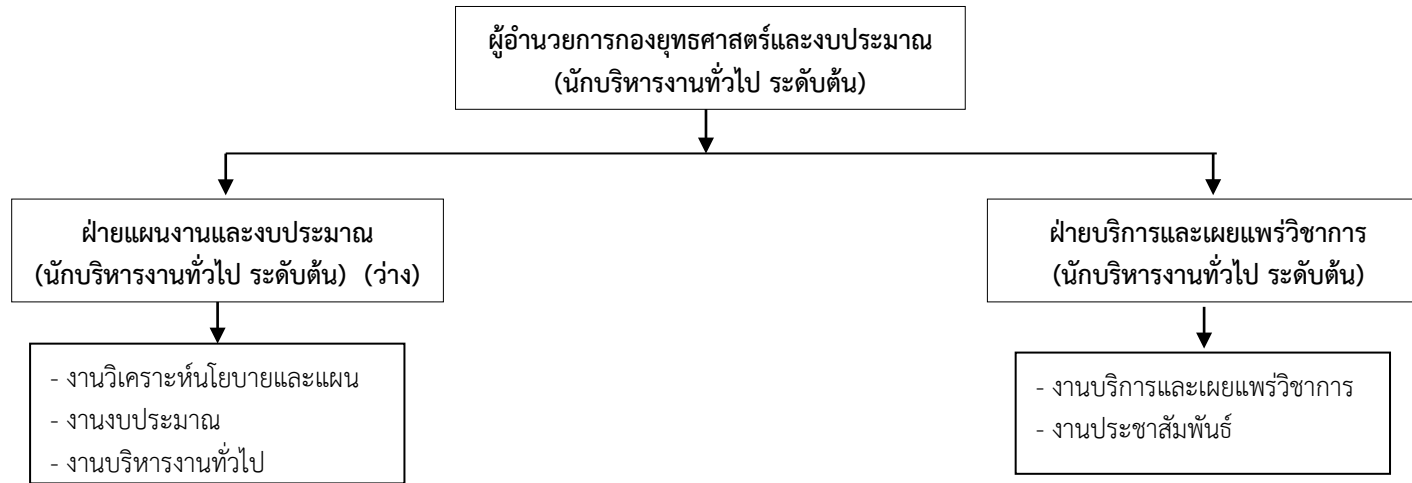
ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น (สูง)	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนาจการ ท้องถิ่น (สูง)	อำนาจการ ท้องถิ่น (กลาง)	อำนาจการ ท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ปก./ ชก.)	ทั่วไป (ปง./ ชง.)	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	-	-	-	-	๑	๒	๑	๖	๒	๗	๙	๒๘

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น (สูง)	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนวยการ ท้องถิ่น (สูง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (กลาง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ปก./ ชก.)	ทั่วไป (ปง./ ชง.)	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	-	-	-	-	๑	๒	๔	๑	๔	๒	๒๖	๔๐

โครงสร้างกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ



- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. (๑) (ว่าง)
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)

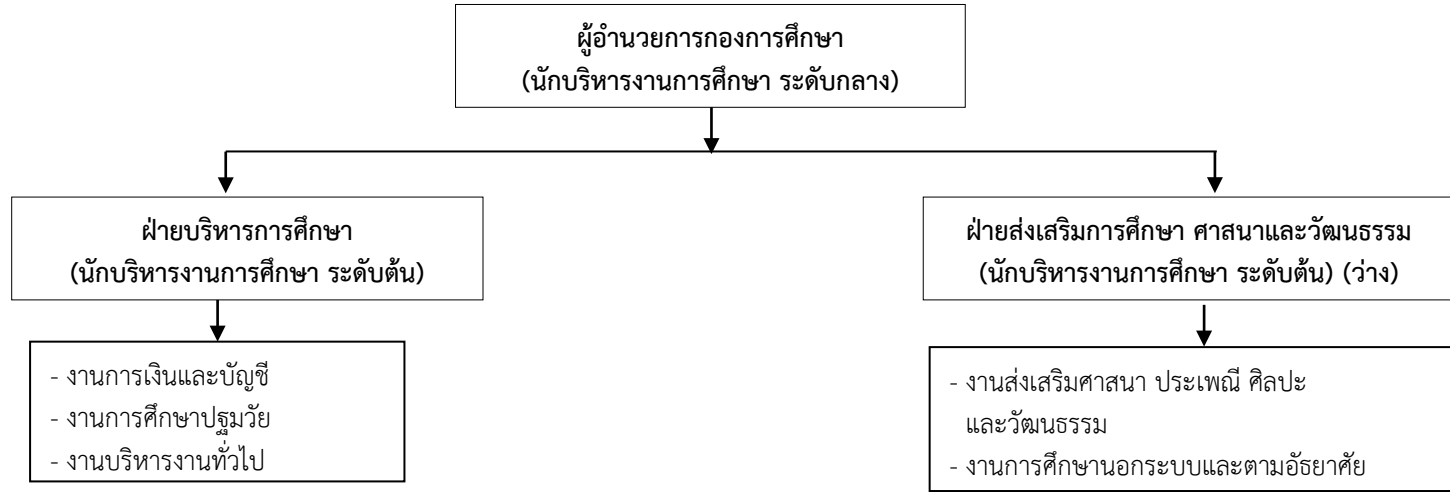
- นักประชาสัมพันธ์ ปก./ชก. (๑)

**พนักงานจ้างทั่วไป**

- พนักงานขับรถยนต์ (๑)

ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น (สูง)	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนวยการ ท้องถิ่น (สูง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (กลาง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ปก./ ชก.)	ทั่วไป (ปง./ ชง.)	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	-	-	-	-	-	๓	๒	๑	-	๑	๑	๘

โครงสร้างกองการศึกษา



- นักวิชาการการศึกษา ปก./ชก. (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๓) (ว่าง ๓)
- ครู (๔) (ว่าง ๑)

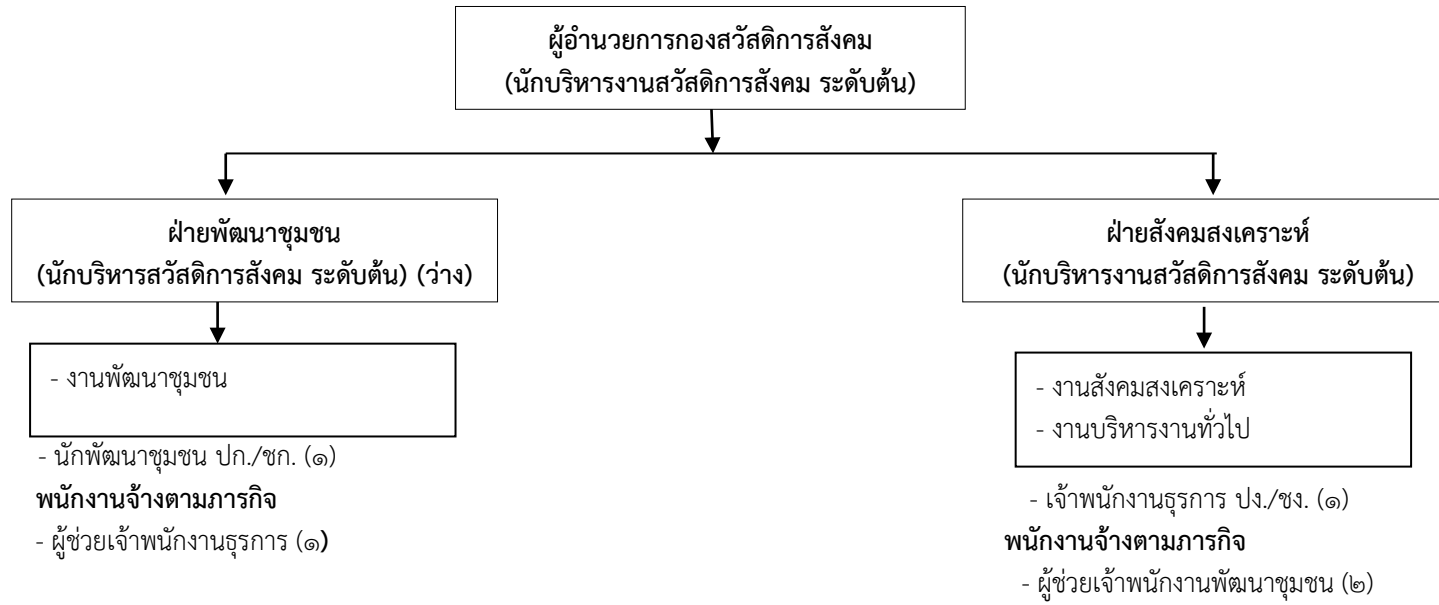
**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

- ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา (๑)
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๒)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

- นักสันทนากการ ปก./ชก. (๑) (ว่าง)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ**
- ผู้ช่วยสันทนากการ (๑)

ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น (สูง)	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนาจการ ท้องถิ่น (สูง)	อำนาจการ ท้องถิ่น (กลาง)	อำนาจการ ท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ปก./ ชก.)	ครู	ทั่วไป (ปง./ ชง.)	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	-	-	-	-	๑	๒	๒	๗	๑	-	๕	-	๑๘

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น (สูง)	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนวยการ ท้องถิ่น (สูง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (กลาง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ปก./ ชก.)	ทั่วไป (ปง./ ชง.)	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	-	-	-	-	-	๓	๑	๑	-	๓	-	๘

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (๑)

ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น (สูง)	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนวยการ ท้องถิ่น (สูง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (กลาง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ปก./ ชก.)	ทั่วไป (ปง./ ชง.)	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑



## ๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลท่าข้าม ได้วิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้เทศบาลตำบลท่าข้าม วิเคราะห์ให้อัตรากำลังของทั้งกรอบอัตรากำลัง การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร สายงาน ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลท่าข้าม โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุ ในระยะ ๓ ปี (ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)</b>								
<b>พนักงานเทศบาล</b>								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
พนักงานขับดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-๑	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานเทคนิค	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองคลัง ๐๔</b>								
<b>พนักงานเทศบาล</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง (๑)
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)</b>	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง ๐๕</b>								
<b>พนักงานเทศบาล</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองช่าง ๐๕ (ต่อ)</b>								
<b>พนักงานเทศบาล</b>								
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
เจ้าพนักงานสวนสาธารณะ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างทุกประเภท	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๐๖</b>								
<b>พนักงานเทศบาล</b>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริการสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑				

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๐๖ (ต่อ)</b>								
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานประจำรถขยะ	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	-	-	-	
คนงาน	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๐๗</b>								
<b>พนักงานเทศบาล</b>								
ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ๐๘</b>								
<b>พนักงานเทศบาล</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสันทนการ (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักสันทนการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองการศึกษา ๐๘ (ต่อ)</b>								
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานครูเทศบาล</b>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบล ท่าข้ามบ้านท่าข้าม	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบล ท่าข้ามวัดบางแสม	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบล ท่าข้ามคลองพานทอง	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
<b>กองสวัสดิการสังคม ๑๑</b>								
<b>พนักงานเทศบาล</b>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>								
<b>พนักงานเทศบาล</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๑๔๖</b>	<b>๑๕๑</b>	<b>๑๕๐</b>	<b>๑๕๐</b>	<b>+๕</b>	<b>-๑</b>	<b>-</b>	

## ๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

เทศบาลตำบลท่าข้าม ได้วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลท่าข้าม ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้วิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร ดังนี้

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น	-	-	๔	๒๕	๑๑	-	๔๐
ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	๓	-	-	๓
ลูกจ้างประจำ	๘	-	-	๑	-	-	๙
พนักงานจ้าง	๔๐	๓	๑๙	๑๐	-	-	๗๒
รวม	๔๘	๓	๒๓	๓๙	๑๑	-	๑๒๔
คิดเป็นร้อยละ	๓๘.๗๑	๒.๔๒	๑๘.๕๕	๓๑.๔๕	๘.๘๗	-	๑๐๐.๐๐

## ๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลท่าข้าม ได้วิเคราะห์สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลท่าข้าม ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยมีสัดส่วนในการพัฒนาที่เหมาะสมการคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย ดังนี้

บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๖) นักบริหารงานการศึกษา	๑) นักจัดการงานทั่วไป ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔) นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ๕) นิติกร ๕) นักวิชาการเงินและบัญชี ๖) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๗) นักวิชาการพัสดุ ๘) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๙) นักประชาสัมพันธ์ ๑๐) นักวิชาการสาธารณสุข ๑๑) พยาบาลวิชาชีพ ๑๒) นักวิชาการสุขาภิบาล ๑๓) วิศวกรโยธา ๑๔) นักพัฒนาชุมชน ๑๕) นักวิชาการศึกษา ๑๖) นักสหนาการ ๑๗) นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๓) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๔) เจ้าพนักงานสวนสาธารณะ ๕) นายช่างโยธา ๖) นายช่างไฟฟ้า ๗) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

## ๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

เทศบาลตำบลท่าข้าม ได้วิเคราะห์โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่งที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงอายุ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในเทศบาลตำบลท่าข้าม โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนี้

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	-	๓	๓	๕๗.๖๖
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	๓	๖	๒	๑	๑๒	๔๗.๙๑
วิชาการ	-	๑	๔	๓	๓	-	๒	๑	๑๔	๓๘.๕๗
ทั่วไป	-	๒	๑	๓	๔	-	-	๑	๑๑	๓๘.๖๓
ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	๑	-	๑	-	๑	๓	๔๗.๓๓
ลูกจ้าง	-	-	-	-	๑	๓	๑	๕	๙	๕๓.๑๑
พนักงานจ้าง	๑	๓	๕	๑๑	๑๑	๘	๑๖	๑๗	๗๒	๔๕.๖๖
<b>รวม</b>	<b>๑</b>	<b>๖</b>	<b>๑๐</b>	<b>๑๘</b>	<b>๒๑</b>	<b>๑๘</b>	<b>๒๑</b>	<b>๒๙</b>	<b>๑๒๔</b>	<b>๔๖.๙๘</b>
<b>คิดเป็นร้อยละ</b>	<b>๐.๘๐</b>	<b>๔.๘๔</b>	<b>๘.๐๖</b>	<b>๑๔.๕๒</b>	<b>๑๖.๙๔</b>	<b>๑๔.๕๒</b>	<b>๑๖.๙๔</b>	<b>๒๓.๓๘</b>	<b>๑๐๐</b>	

## ๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

เทศบาลตำบลท่าข้าม ได้วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปีของเทศบาลตำบลท่าข้าม ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าข้าม ดังนี้

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	๑	-	๑	๒
๒	นักบริหารงานการคลัง	๑	-	-	๑
๓	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	๑	๑
๔	ครู	-	-	๑	๑
	<b>รวม</b>	<b>๒</b>	<b>-</b>	<b>๓</b>	<b>๕</b>



## ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลท่าข้าม ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกกระดับ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

### ๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

เทศบาลตำบลท่าข้าม ได้กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าข้าม ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

#### ๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลท่าข้าม ๑๕๑ ราย ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

#### ๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในเทศบาลตำบลท่าข้าม ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลท่าข้าม กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลท่าข้าม ดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะ และองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะ การสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อม รับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ มาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทาง จริยธรรมมีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัย ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

### ๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลท่าข้าม กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าข้าม ดังนี้

#### (๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติ หน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้ มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

#### (๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ที่เหมาะสม กับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากร แต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับ ผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

#### (๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูน ความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลา ในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษา โดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำ มาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญ ของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิด มุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้

ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน จากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

#### (๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

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

#### (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการ รายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึก ปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงาน และในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่ บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการ โดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากร ขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงาน พร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาองค์ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่า จะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นที่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นที่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วม แก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ระหว่างที่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์ หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นที่เลี้ยงคือผู้เป็นที่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงาน และให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับ คำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนา บุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น ในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหานั้นที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากร มีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน

หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆ ที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

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

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

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐ หรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

### ๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลท่าข้าม กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าข้าม ดังนี้

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

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

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

(๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

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

### ๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลท่าข้าม ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ เทศบาลตำบลท่าข้าม มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๖. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๗. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๘. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

### ๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

เทศบาลตำบลท่าข้าม ได้วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามหลักสูตรสายงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นายสาโรช ทัทมี	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑ ปี ๖ เดือน	หลักสูตร นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง รุ่นที่ ๔	-	-	-	
๒	นายสรวุฒิ วัชรินทร์	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑ ปี ๑ เดือน	หลักสูตร นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง รุ่นที่ ๖	-	-	-	
๓	นางสาวธัญสุตา เทพพิทักษ์	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๐ ปี ๒ เดือน	หลักสูตร นักบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รุ่นที่ ๖๖	-	-	-	
	<b>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</b>									
๓	นางสาวสุพรรณิ เทียมบุญชู	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๘ ปี ๕ เดือน	หลักสูตร นักบริหารงานทั่วไป รุ่นที่ ๖๐/๑	-	-	-	
๔	นางสาวอรุณ ประสาน	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษา ความสงบ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐศาสตรบัณฑิต	๑๐ เดือน	หลักสูตร นักบริหารงานทั่วไป รุ่นที่ ๑๐๓	-	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕	นางเบญจมาศ นาคถาวร	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๔ ปี ๓ เดือน	หลักสูตร นักทรัพยากรบุคคล รุ่นที่ ๒๖	-	-	-	
๖	นางสาววิจิตรา โชตนา	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑ ปี ๕ เดือน	-	-	+๑	-	
๗	นางสาวจิรากร จันทระแล่ม	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๘ ปี ๕ เดือน	หลักสูตร เจ้าพนักงานธุรการ รุ่นที่ ๑๓๕	-	-	-	
๘	นางแก้วตา พัฒนารณ์	นักจัดการงานทะเบียน และบัตร	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓ ปี ๖ เดือน	-	-	+๑	-	
๑๐	นายพีรณัฐ นาคถาวร	นิติกร	ปก.	นิติศาสตรบัณฑิต	๕ ปี ๕ เดือน	-	+๑	-	-	
๑๑	นายเทวัญ ไพบุลย์พานิช	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปก.	การศึกษาศาสตรบัณฑิต	๖ ปี ๕ เดือน	หลักสูตร นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย รุ่นที่ ๑๑	-	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<b>กองคลัง ๐๔</b>									
๑๒	นางมณี จิตรมาศฐาน	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑ ปี ๕ เดือน	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง	-	-	-	
๑๓	นางสาวศศิรีธา เรืองรอง	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๙ ปี ๔ เดือน	หลักสูตร นักบริหารงานการคลัง รุ่นที่ ๑๖	-	-	-	
๑๔	นางสาวสุภาวดี ลอยศรี	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	บัญชีมหาบัณฑิต	๑๐ เดือน	หลักสูตร นักบริหารงานการคลัง รุ่นที่ ๙๑				
๑๕	นางสาววราภรณ์ อินโอ	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	บัญชีบัณฑิต	๑ ปี ๒ เดือน	หลักสูตร นักวิชาการเงิน และบัญชี รุ่นที่ ๔๐	-	-	-	
๑๖	นางสาวศิริรัตน์ ชำนาญธุรกิจ	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	บัญชีบัณฑิต	๙ ปี ๗ เดือน	-	-	+๑	-	
๑๗	นางสาวณัฐรดา ทองอยู่	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง บัญชี	๒ ปี	-	+๑	-	-	



ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองช่าง ๐๔									
๑๘	นายธนพร งามทองตรา	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต	๑ ปี ๖ เดือน	หลักสูตร ศึกษาดูงานท้องถิ่นระดับกลาง รุ่นที่ ๑๖	-	-	-	
๑๙	นายไพโรจน์ สายสินะวัฒน์	นายช่างโยธา	ชง.	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๑๘ ปี ๙ เดือน	-	+๑	-	-	
๒๐	นายณวัศพล พานทอง	นายช่างโยธา	ชง.	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๑๑ ปี ๔ เดือน	หลักสูตร นายช่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	-	-	-	
๒๑	นายคุณากรณ์ ปาญชนะ	นายช่างโยธา	ชง.	เทคโนโลยีบัณฑิต	๑๖ ปี ๒ เดือน	-	-	-	+๑	
๒๒	นายพีระพงศ์ สุ่มเหม	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	ไฟฟ้ากำลัง	๑ ปี ๒ เดือน	-	+๑	-	-	
๒๓	นายเอกฐพล จันทรรัตน์	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	๖ เดือน	-	-	+๑	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑๖									
๒๔	นายนริศ นิลประสิทธิ์	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	กลาง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๙ ปี ๖ เดือน	หลักสูตร อำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง รุ่นที่ ๔	-	-	-	
๒๕	นางธีรารัตน์ เนตรระภาค	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตร	๑๗ ปี ๖ เดือน	-	-	+๑	-	
๒๖	นางสาวอรอุมา เจือมผา	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๓ ปี ๕ เดือน	หลักสูตร นักวิชาการสุขาภิบาล รุ่นที่ ๕	-	-	-	
๒๗	นายวีระยุทธ พรหมศิริ	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๖ เดือน	-	+๑	-	-	
๒๘	นายฤกษ์ภา นาคปลัด	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต	๑ ปี ๑ เดือน	-	+๑	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<u>กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๐๗</u>									
๒๙	นางสาวธิดา ธีรธนนท์	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต	๓ ปี ๓ เดือน	หลักสูตร นักบริหารงานทั่วไป  รุ่นที่ ๕๐/๑	-	-	-	
๓๐	นายสรวิทย์ เนตรวิเชียร	หัวหน้าฝ่ายบริการและเผยแพร่ วิชาการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต	๑๑ ปี ๒ เดือน	หลักสูตร นักบริหารงานทั่วไป  รุ่นที่ ๓๐/๒๔	+๑	-	-	
๓๑	นายธันวา เลาประโคน	นักประชาสัมพันธ์	ปก.	นิเทศศาสตร์บัณฑิต	๑ ปี ๑ เดือน	-	-	+๑	-	
๓๒	นางสาวมณีรัตน์ นุตน้อย	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	การบริหารรัฐกิจ	๑๖ ปี ๘ เดือน	เจ้าหน้าที่สายที่ ๑ และสายที่ ๒	-	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<b>กองการศึกษา ๐๘</b>									
๓๓	นางสาวดวงฤดี พาพิมพ์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	๓ ปี ๒ เดือน	หลักสูตร นักบริหารการศึกษา  รุ่นที่ ๑	-	-	-	
๓๔	นางสาวชนิกานต์ อินตะพันธ์	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	การศึกษามหาบัณฑิต	๓ ปี ๒ เดือน	หลักสูตร นักบริหารการศึกษา  รุ่นที่ ๒๗	-	-	-	
๓๕	นางสาวปริญนันท์ บุญชู	นักวิชาการศึกษา	ปก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๔ เดือน	-	+๑	-	-	
๓๖	นางสาวจิรวรรณ เจริญเจริญ	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	นิติศาสตรบัณฑิต	๓ ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตร เจ้าพนักงานธุรการ  รุ่นที่ ๑๓๖	-	-	-	
	<b>กองสวัสดิการสังคม ๑๑</b>									
๓๗	นางสาวสุภาวดี สมคำเพชร	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑๐ เดือน	หลักสูตร นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม  รุ่นที่ ๒๖	-	-	-	
๓๘	นายจรัสศักดิ์ จุลโอภาส	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๑ ปี ๒ เดือน	หลักสูตร นักพัฒนาชุมชน  รุ่นที่ ๓๘	-	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๙	นางสาวโนมา สันติกุล	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๗ ปี ๒ เดือน	เจ้าหน้าที่สายที่ ๑ และสายที่ ๒				
	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน ๑๒</b>									
๔๐	นายภัทรนชัย ไชยวรรณ	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑ ปี ๒ เดือน	-	+๑	-	-	
<b>รวม</b>							๙	๖	๑	

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๔	๒	๓	๖๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๔๕,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรนายช่างโยธา	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๔	๑๕	๑๖	๓๕๐,๐๐๐	๓๗๕,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
<b>รวม</b>			<b>๑๘</b>	<b>๑๗</b>	<b>๑๙</b>	<b>๔๑๐,๐๐๐</b>	<b>๔๐๕,๐๐๐</b>	<b>๔๔๕,๐๐๐</b>		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
เพื่อให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	โครงการอบรมทัศนศึกษาดูงานเจ้าหน้าที่เทศกิจ	จัดฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงานเจ้าหน้าที่เทศกิจไม่น้อยกว่า ๘ คน	๘	๘	๘	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สำนัก ปลัดเทศบาล
เพื่อให้เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้น	โครงการฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จัดฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยทุกคน	๒๐	๒๐	๒๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สำนัก ปลัดเทศบาล
เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถช่วยเหลือตนเองและผู้อื่นได้เมื่อเกิดเหตุไฟไหม้	โครงการฝึกอบรมการป้องกันอัคคีภัยและฝึกซ้อมอพยพหนีไฟบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลบางเสาธง	จัดฝึกอบรมบุคลากรในหน่วยงานจำนวน ๒๓๔ คน	๒๓๔	๒๓๔	๒๓๔	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สำนัก ปลัดเทศบาล
เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ด้านพลังงานต่าง ๆ และสามารถใช้พลังงานให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดมีประสบการณ์ในการทำงาน	โครงการฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงานด้านการอนุรักษ์พลังงานและพลังงานทดแทน	จัดฝึกอบรมบุคลากร จำนวนไม่น้อยกว่า ๗๐ คน	๗๐	๗๐	๗๐	๓๕๐,๐๐๐	๓๕๐,๐๐๐	๓๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สำนัก ปลัดเทศบาล
เพื่อให้บุคลากรกองคลังมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้น	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภายในกองคลัง	จัดฝึกอบรมบุคลากรกองคลังให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้น	๓๐	๓๐	๓๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กองคลัง
รวม			๓๖๒	๓๖๒	๓๖๒	๘๒๐,๐๐๐	๘๒๐,๐๐๐	๘๒๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
เพื่อให้บุคลากรมี ประสิทธิภาพในการทำงาน มีความรู้ความ เข้าใจและประสบการณ์ ในการทำงาน	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ บุคลากรเทศบาลตำบลบางเสาธง	จัดฝึกอบรมบุคลากร จำนวน ไม่ น้อยกว่า ๑๒๐ คน	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กองการเจ้าหน้าที่
เพื่อให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษามีความรู้ ในการปฏิบัติงาน สามารถนำ ประสบการณ์ที่ได้มา ประยุกต์ใช้กับงานที่จะ ปฏิบัติ	โครงการพัฒนาศักยภาพครูและ บุคลากรทางการศึกษา	ครู ผู้ดูแลเด็กและบุคลากร ทางการศึกษาทุกคน	๘	๘	๘	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กองการศึกษา
<b>รวม</b>			<b>๑๒๘</b>	<b>๑๒๘</b>	<b>๑๒๘</b>	<b>๑,๑๐๐,๐๐๐</b>	<b>๑,๑๐๐,๐๐๐</b>	<b>๑,๑๐๐,๐๐๐</b>		



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
เพื่อให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	โครงการฝึกอบรมการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรสุจริต	จัดฝึกอบรมบุคลากรปีละ ๑ ครั้ง จำนวน ๖๐ คน	๖๐	๖๐	๖๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กองการเจ้าหน้าที่
รวม			๖๐	๖๐	๖๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐		

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

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ราชการ	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาศูนย์ราชการทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๔๑๐,๐๐๐	๔๐๕,๐๐๐	๔๔๕,๐๐๐	
๒	การพัฒนาศูนย์ราชการทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๕	๕	๕	๘๒๐,๐๐๐	๘๒๐,๐๐๐	๘๒๐,๐๐๐	

๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กร แห่งการเรียนรู้	๒	๒	๒	๑,๑๐๐,๐๐๐	๑,๑๐๐,๐๐๐	๑,๑๐๐,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๑	๑	๑	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	
<b>รวม</b>		<b>๑๐</b>	<b>๑๐</b>	<b>๑๐</b>	<b>๒,๕๓๐๐,๐๐๐</b>	<b>๒,๕๓๐๐,๐๐๐</b>	<b>๒,๕๓๐๐,๐๐๐</b>	

## ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ

การพัฒนาศูนย์สุขภาพของเทศบาลตำบลท่าข้าม ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

### ๔.๑ วิสัยทัศน์ ( Vision)

เทศบาลตำบลท่าข้าม จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลท่าข้าม

**“ท่าข้ามเมืองน่าอยู่ พัฒนาสู่ EEC”**

### ๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

เทศบาลตำบลท่าข้าม จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาศูนย์สุขภาพ และบรรลุมิติประสงค์ของเทศบาลตำบลท่าข้าม

๑) พัฒนาศูนย์สุขภาพของเทศบาลตำบลท่าข้าม ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาศูนย์สุขภาพของเทศบาลตำบลท่าข้าม ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาศูนย์สุขภาพของเทศบาลตำบลท่าข้าม ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในเทศบาลตำบลท่าข้าม

### ๔.๓ ค่านิยม

เทศบาลตำบลท่าข้าม จัดทำค่านิยมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมของเทศบาลตำบลท่าข้าม

**“ซื่อสัตย์ สุจริต มุ่งสัมฤทธิ์ของงาน ยึดมั่นมาตรฐาน บริการด้วยใจเป็นธรรม”**

### ๔.๔ เป้าประสงค์

เทศบาลตำบลท่าข้าม กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาศูนย์สุขภาพ ๓ ปี เพื่อพัฒนาศูนย์สุขภาพข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาศูนย์สุขภาพ การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

#### **๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร**

เทศบาลตำบลท่าข้าม กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลท่าข้าม เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๔	๓	๒	๖๐,๐๐๐	๔๕,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หลักสูตรนักจัดการงานทะเบียน และบัตรหลักสูตรนักวิชาการพัสดุ หลักสูตรนักวิชาการสุขาภิบาล หลักสูตรนักวิชาการศึกษา หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน หลักสูตรนายช่างโยธา หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๑	๔	๑	๓๘๕,๐๐๐	๑๔๐,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
<b>รวม</b>			<b>๑๕</b>	<b>๗</b>	<b>๓</b>	<b>๔๔๕,๐๐๐</b>	<b>๑๘๕,๐๐๐</b>	<b>๖๕,๐๐๐</b>		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๔๘๐,๐๐๐	๔๘๐,๐๐๐	๔๘๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบลท่าข้าม
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๑	-	๑	๑๐,๐๐๐	-	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	-	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบลท่าข้าม
รวม			๒๔๑	๒๔๐	๒๔๑	๔๙๐,๐๐๐	๔๘๐,๐๐๐	๔๙๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔	๔	๔	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	-	-	-	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๗	๗	๗	-	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบล ท่าข้าม
รวม			๑๓๑	๑๓๑	๑๓๑	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐		



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับ มี จิต ส า ธ า ร ณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสา และคุณธรรมจริยธรรมประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบลท่าข้าม
	๒) โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	-	-	-	๑) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบลท่าข้าม
๓) บุคลากรทุกระดับ มีการพัฒนา เสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัคคีปรองมอดในองค์กร	๑) โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบลท่าข้าม
	๒) โครงการสัมมนาและศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลตำบลท่าข้าม
รวม			๔๘๐	๔๘๐	๔๘๐	๙๐๐,๐๐๐	๙๐๐,๐๐๐	๙๐๐,๐๐๐		

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลท่าข้าม  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๔๔๕,๐๐๐	๑๘๕,๐๐๐	๖๕,๐๐๐	
๒	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๓	๓	๓	๔๙๐,๐๐๐	๔๘๒,๐๐๐	๔๙๐,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓	๓	๓	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๔	๔	๔	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	
<b>รวม</b>		<b>๑๒</b>	<b>๑๒</b>	<b>๑๒</b>	<b>๙๐๐,๐๐๐</b>	<b>๙๐๐,๐๐๐</b>	<b>๙๐๐,๐๐๐</b>	

## ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

### ๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลท่าข้าม กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศบาลตำบลท่าข้าม ทราบ

เทศบาลตำบลท่าข้าม แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- |  |                         |
|--|-------------------------|
| ๑) นายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าม               | เป็นประธานกรรมการ       |
| ๒) ปลัดเทศบาล                            | เป็นกรรมการ             |
| ๓) รองปลัดเทศบาล ลำดับที่ ๑              | เป็นกรรมการ             |
| ๔) รองปลัดเทศบาล ลำดับที่ ๒              | เป็นกรรมการ             |
| ๕) ผู้อำนวยการกองคลัง                    | เป็นกรรมการ             |
| ๖) ผู้อำนวยการกองช่าง                    | เป็นกรรมการ             |
| ๗) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ             |
| ๘) ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ   | เป็นกรรมการ             |
| ๙) ผู้อำนวยการกองการศึกษา                | เป็นกรรมการ             |
| ๑๐) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม         | เป็นกรรมการ             |
| ๑๑) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล               | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๑๒) นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ           | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ    |

### ๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๖๐ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรี

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

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

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

### ๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าข้าม สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดฉะเชิงเทรา ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลตำบลท่าข้าม  
ที่ พงษ ๗ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล  
\*\*\*\*\*

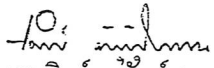
เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลท่าข้าม เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ข้อ ๒๙๙ และข้อ ๓๐๐ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ประกอบด้วย

- |  |                     |
|--|---------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าม               | ประธานกรรมการ       |
| ๒. ปลัดเทศบาล                            | กรรมการ             |
| ๓. รองปลัดเทศบาล คนที่ ๑                 | กรรมการ             |
| ๔. รองปลัดเทศบาล คนที่ ๒                 | กรรมการ             |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง                    | กรรมการ             |
| ๖. ผู้อำนวยการกองช่าง                    | กรรมการ             |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ             |
| ๘. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ   | กรรมการ             |
| ๙. ผู้อำนวยการกองการศึกษา                | กรรมการ             |
| ๑๐. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม         | กรรมการ             |
| ๑๑. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล               | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑๒. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ           | ผู้ช่วยเลขานุการ    |

ให้คณะกรรมการฯ ที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๕ ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

  
(นางสมจิตร์ พันธ์สุวรรณ)  
นายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าม

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลท่าข้าม  
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖

วันพุธ ที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๔.๐๐ น.  
ณ ห้องประชุมชั้น ๒ สำนักงานเทศบาลตำบลท่าข้าม

.....

รายชื่อผู้เข้าประชุม

๑. นางสมจิตรร์ พันธุ์สุวรรณ	นายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าม	ประธานกรรมการ
๒. นายสาโรช ทัทมี	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นายสรวิทย์ วัชรินทร์	รองปลัดเทศบาล ลำดับที่ ๑	กรรมการ
๔. นางสาวธัญสุดา เทพพิทักษ์	รองปลัดเทศบาล ลำดับที่ ๒	กรรมการ
๕. นางมณี จิตรมาศฐาน	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. นายธนพร งามทองตรา	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๗. นายนริศ นิลประสิทธิ์	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	กรรมการ
๘. นางสาวดวงฤดี พาพิมพ์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๙. นางสาวธิรดา ธีราชนนธ์	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	กรรมการ
๑๐. นางสาวสุพรรณิ เทียมบุญชู	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๑๑. นางเบญจมาศ นาคถาวร	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๐๐ น.

ประธานกรรมการ

- เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว ดิฉัน นางสมจิตรร์ พันธุ์สุวรรณ  
นายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าม ในฐานะประธานกรรมการจัดทำแผนพัฒนา  
บุคลากรของเทศบาลตำบลท่าข้าม ขอเปิดประชุมและดำเนินการประชุมตาม  
ระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่อง ที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- การประชุมในครั้งนี้ เป็นการประชุมเพื่อทบทวน ปรับปรุง เพิ่มเติม เนื้อหา  
ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ –  
๒๕๖๙ เนื่องจากเทศบาลตำบลท่าข้าม ได้รับแจ้งแนวทางการจัดทำแผนพัฒนา  
บุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ปรับปรุงใหม่

มติที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖

มติที่ประชุม

- รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง เพื่อพิจารณา

ประธานกรรมการ

- หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๙๘  
ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๑) ให้ออก...

๑) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒) ขอความร่วมมือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด) เรงรัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ และให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร อย่างน้อยต้องประกอบด้วย ๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

- ตามคำสั่งเทศบาลตำบลท่าข้าม ที่ ๓๙๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ คณะกรรมการ มีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ครอบคลุมพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคนและสอดคล้องตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

- จึงขอเลขานุการชี้แจงในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ด้วย

ผู้ช่วยเลขานุการ

- การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เห็นควรกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี โดยแบ่งออกเป็น ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร



- เมื่อกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาลแล้ว เพื่อเป็นเครื่องมือและกรอบในการพัฒนาบุคลากร ขอให้คณะกรรมการทุกท่าน พิจารณาร่วมกันโดยกำหนดกลยุทธ์ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ทั้ง ๔ ด้าน

- ทั้งนี้ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แบ่งออกเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบแนวทางการนำไปปฏิบัติหรือกำหนดโครงการ กิจกรรมที่จะพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างได้ทั้งนี้ เห็นควรนำความต้องการของประชาชนในพื้นที่เข้ามาประกอบการพิจารณาด้วย

- เพื่อสามารถเพิ่มศักยภาพพนักงานเทศบาล ได้ถูกต้องตามความต้องการของประชาชนและองค์กร โดยนำปัญหาต่างๆ จากการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มาประกอบการพิจารณา ดังนี้

## ๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

### สภาพปัญหาและความต้องการ

- มีเส้นทางคมนาคม ในพื้นที่เทศบาลเป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็กคิดเป็นร้อยละ ๕๐ เป้าหมายคือต้องการให้ได้มากกว่านี้หรือร้อยละ ๑๐๐ โดยผู้บริหารมีนโยบายที่จะดำเนินการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กทุกสาย ปัญหาคือ เทศบาลไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากพื้นที่บางส่วนยังไม่เป็นที่สาธารณะ และบางส่วนอยู่ในความดูแลของหน่วยงานอื่น จะดำเนินการได้ก็ต่อเมื่อพื้นที่นั้นต้องเป็นที่สาธารณะ

- การขยายเขตไฟฟ้า ปัจจุบันทุกครัวเรือนในเขตเทศบาลมีไฟฟ้าใช้คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ แต่ปัญหาคือไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด เนื่องจากพื้นที่ที่มีความต้องการให้ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างนั้นยังไม่เป็นที่สาธารณะ

- การประปา ระบบการประปาภายในเขตเทศบาลตำบลท่าข้าม ดำเนินการโดยการประปาส่วนภูมิภาค สำนักงานประปาบางปะกง และบริษัทยูนิเวอร์แซล ยูทิลิตี้ส์ จำกัด (กิจการประปาบางปะกง) สามารถให้บริการได้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ และมีน้ำใช้ตลอดปี ปัญหาคือข้อร้องเรียนเรื่องน้ำประปาขุ่น ไม่สะอาดบ่อยครั้ง

## ๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

### สภาพปัญหาและความต้องการ

- การเกษตรกรรม เนื่องจากในเขตพื้นที่รับผิดชอบของเทศบาลตำบลท่าข้าม มีพื้นที่ติดต่อกับแม่น้ำบางปะกง ประชากรบางส่วนหันมาประกอบอาชีพเลี้ยงปลากระพงขาว บริเวณริมแม่น้ำบางปะกง และมีการรुकกล้าพื้นที่ริมแม่น้ำจนก่อให้เกิดการตื่นเงินของแม่น้ำ น้ำเน่าเสีย และกำลังมีการแก้ไขปัญหาเทศบาลตำบลท่าข้าม ได้แต่เฝ้าดูแล คอยให้คำปรึกษาแก่ประชาชนที่ประกอบอาชีพดังกล่าวอยู่ตลอดเวลา และคอยแก้ไขปัญหากหากมีการร้องเรียน แต่ก็ยังขาดบุคลากรและงบประมาณในการดำเนินการแก้ไขปัญหาอย่างถาวร

ของโรงงานอุตสาหกรรมการปล่อยน้ำเสียและสารเคมีตกค้างลงสู่น้ำลำคลอง โดยขาดการบำบัดให้ถูกวิธีตามหลักวิชาการ นอกจากนี้การวางผังเมืองไม่ได้แยก บริเวณชุมชนและที่พักอาศัย ให้ออกจากกลุ่มของโรงงานอุตสาหกรรม ก็เป็นอีก สาเหตุหนึ่งที่ทำให้ประชาชนได้รับผลกระทบจากมลภาวะที่เกิดขึ้นโดยตรง

#### ๖. ด้านการสาธารณสุข

##### สภาพปัญหาและความต้องการ

- โรคระบาดและโรคติดต่อ เนื่องจากบริเวณโดยทั่วไปในเขตเทศบาล ตำบลท่าข้าม โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริเวณชุมชนตลาดสด พื้นที่โรงงาน และชุมชน แออัด มักมีน้ำท่วมขังทำให้เป็นแหล่งเพาะพันธุ์ยุง แมลงวัน เป็นสาเหตุของ โรคติดต่อ เช่น โรคไข้เลือดออก โรคอุจจาระร่วง เป็นต้น นอกจากนี้ประชาชนยัง ขาดความรู้ความเข้าใจในการดูแลป้องกันอย่างถูกวิธี

#### ๗. ด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

##### สภาพปัญหาและความต้องการ

- ในเขตเทศบาลตำบลท่าข้าม มีโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขต ๑ ฉะเชิงเทรา จำนวน ๓ แห่ง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลท่าข้าม จำนวน ๓ ศูนย์ ซึ่งเทศบาล ได้จัดกิจกรรมให้กับเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การสนับสนุนอาหารเสริม (นม) อาหารกลางวัน ให้กับโรงเรียนในเขตพื้นที่ และร่วมกันจัดกิจกรรมต่างๆ กับทาง โรงเรียนอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี

- ประกอบกับแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวดที่ ๑๔ ส่วนที่ ๔ เกี่ยวกับการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๙๗ ให้ ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติราชการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

- ตามแนวทางดังกล่าว จึงขอเสนอให้พัฒนาพนักงานเทศบาล ตามข้อ ๒๙๗ ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งาน ฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหาร คน เช่น เรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถ ปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์ สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

- การอุตสาหกรรม เนื่องจากบริเวณพื้นที่ภายในเขตเทศบาลตำบลท่าข้าม ส่วนใหญ่ เป็นโรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีลักษณะเป็นอุตสาหกรรมการผลิต เช่น อุตสาหกรรมผลิตอุปกรณ์และชิ้นส่วน อิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมผลิตกระจก ฯลฯ ซึ่งตั้งอยู่ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก ซึ่งโรงงานต่างๆ ได้มีกระบวนการผลิตและปล่อยน้ำเสียและสารเคมีตกค้างลงสู่น้ำลำคลองโดยขาดการบำบัดให้ถูกวิธีตามหลักวิชาการ ทำให้เกิดการเน่าเสียของแม่น้ำ และปัจจุบันมีโรงงานประมาณ ๖๕ แห่ง ส่งผลให้มีประชากรแฝงที่เป็นแรงงานเข้ามาจำนวนเพิ่มขึ้นด้วย และผลกระทบที่สำคัญตามมาก็คงจะหนีไม่พ้นเรื่องของขยะ มลพิษจากยานพาหนะ และการโจรกรรม เป็นต้น

### ๓. ปัญหาด้านสังคม

#### สภาพปัญหาและความต้องการ

- ยาเสพติด ปัญหายาเสพติดในชุมชนของเทศบาลตำบลท่าข้าม ประชาชน หน่วยงานของเทศบาลจะช่วยกันสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ การแก้ไขปัญหายาของเทศบาลสามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การรณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ ถ้านอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ ก็เป็นเรื่องของอำเภอหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ เทศบาลได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

### ๔. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

#### สภาพปัญหาและความต้องการ

- ความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยภายในเขตเทศบาล เนื่องจากในเขตเทศบาลตำบลท่าข้าม มีโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมาก ประชากรที่เดินทางเข้ามาใช้แรงงานก็มีจำนวนมาก ก่อให้เกิดปัญหาความหนาแน่นของประชากรและที่อยู่อาศัย ทำให้ตลาดนัดขายสินค้าราคาถูก ตลอดจน หาบเร่แผงลอยบริเวณทางเท้าและถนนตลอดซอยต่างๆ เกิดขึ้นมากมาย จึงเป็นสาเหตุของปัญหาความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย รวมทั้งการขาดจิตสำนึกความรับผิดชอบของประชาชนในการที่จะช่วยกันดูแลรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยภายในเขตเทศบาล และขาดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ในการติดตามตรวจตรา ดูแลจัดระเบียบและวางแผนกำหนดมาตรการดูแลอย่างต่อเนื่อง

### ๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### สภาพปัญหาและความต้องการ

- สิ่งแวดล้อม เนื่องจากในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าข้าม เป็นที่ตั้งของโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมาก ประกอบกับเป็นที่ตั้งของโรงไฟฟ้าบางปะกง จึงทำให้เกิดปัญหาสิ่งแวดล้อมเป็นพิษอันก่อให้เกิดมลภาวะต่างๆ ตามมาหลายประการ ทั้งจากการเผาผลาญพลังงานและเคมีวัตถุพิษที่ใช้ในกระบวนการผลิต

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ปลัดเทศบาล

- ควรมีการกำหนดวิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ

๒. การฝึกอบรม ได้แก่

๒.๑ การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม จัดโดยสถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงานราชการอื่นๆ โดยจัดส่งให้พนักงานทุกคนเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องของแต่ละตำแหน่ง

๒.๒ การฝึกอบรมในองค์กรเป็นโครงการที่เทศบาลตำบลท่าข้าม ดำเนินการฝึกอบรมเอง

๓. การศึกษาดูงาน จัดทำโครงการศึกษาดูงาน เพื่อศึกษาดูงานในด้าน ต่างๆ เช่น การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ด้านการพัฒนาการปฏิบัติงานภายใน สำนักงานและในชุมชน ด้านสังคม เป็นต้น

๔. การส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท

๕. การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ปลัดเทศบาล

- ทั้งนี้ งานการเจ้าหน้าที่ ได้จัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อม กับระเบียบวาระนี้ เพื่อให้คณะกรรมการฯ ร่วมพิจารณาประกอบการจัดทำ แผนพัฒนาพนักงานเทศบาลนี้ด้วย

ประธานกรรมการ

- ตามที่คณะกรรมการฯ ได้ร่วมการพิชการณายุทธศาสตร์การพัฒนา พนักงานเทศบาลกลยุทธ์ให้สอดคล้องยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาล แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ระเบียบที่เกี่ยวข้อง และร่างแผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จึงขอมติที่ประชุม เห็นชอบในหลักการ และร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

หัวหน้าสำนักฯ

- ขอเสนอที่ประชุมเพิ่มเติม ดิฉันมีความเห็นในการกำหนดตัวชี้วัด และ เป้าหมายการพัฒนาพนักงานเทศบาล ดังนี้

๑. กำหนดเป้าหมายให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑ ครั้ง /ปี

๒. การกำหนดตัวชี้วัดควรคิดเป็นร้อยละของบุคลากรทั้งหมด ให้ได้รับการ พัฒนาอย่างน้อย ร้อยละ ๘๐

๓. เมื่อพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เข้ารับการฝึกอบรมแล้ว ต้องรายงาน ให้นายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าม ภายใน ๖๐ วัน นับจากวันที่กลับมาถึง

ประธานกรรมการ

- ตามที่หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ได้นำเสนอเพิ่มเติม และขอมติที่ ประชุมด้วยเพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อไป

มติที่ประชุม

- เห็นชอบการจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามหลักการดังกล่าวข้างต้น และให้เพิ่มเนื้อหา ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาล กลยุทธ์ วิธีการดำเนินการ กำหนด ตัวชี้วัด เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาลการรายงานผลการฝึกอบรม และมอบหมายให้งานการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการตามระเบียบต่อไป

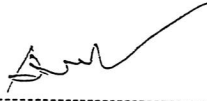
ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

ประธานกรรมการ

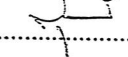
- มีท่านใดมีเรื่องอื่นเสนอที่ประชุมหรือไม่ หากไม่มีมติฉันทัดประชุม

เลิกประชุม เวลา ๑๖.๓๐ น.

(ลงชื่อ)..........ผู้จัดรายงานการประชุม


(นางเบญจมาศ นาคถาวร)

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)..........ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางสาวสุพรรณิ เทียมบุญชู)

กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ)..........ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นายสาโรช ทัพนมี)

กรรมการ