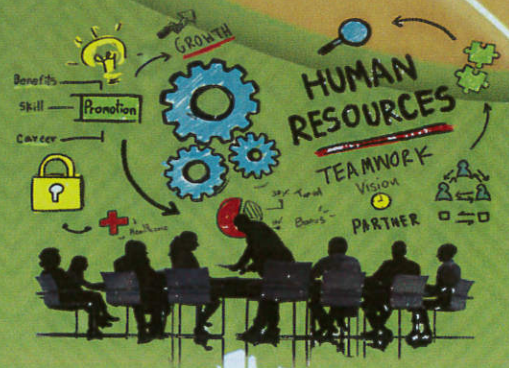




**แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี**  
ของเทศบาลตำบลบางสวรรค์  
อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙



งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด  
เทศบาลตำบลบางสวรรค์



## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
<b>ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล</b>	<b>๑</b>
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๒
<b>ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร</b>	<b>๔</b>
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๖
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๗
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๘
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๐
๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๑๔
๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๔
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๕
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะเวลา ๓ ปี	๑๕
<b>ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร</b>	<b>๑๖</b>
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๑๖
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๖
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๗
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๙
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๒๐
๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน	๒๑
<b>ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร</b>	<b>๒๓</b>
๔.๑ วิสัยทัศน์ ( Vision)	๒๓
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๒๓
๔.๓ ค่านิยม	๒๓
๔.๔ เป้าประสงค์	๒๓
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๒๔
<b>ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร</b>	<b>๓๐</b>
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๓๐
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๓๐
๕.๓ บทสรุป	๓๐

## สารบัญ

เรื่อง

หน้า

### ภาคผนวก

๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร

## ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

### ๑.๑ หลักการและเหตุผล

เทศบาลตำบลบางสวรรค์ ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขึ้น โดยเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายแห่งรัฐที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เช่น

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า”ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคลมีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชบัญญัติกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อการสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้เทศบาล จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวเทศบาลตำบลบางสวรรค์ จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี เทศบาลตำบลบางสวรรค์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลบางสวรรค์ อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### ๑.๒ วัตถุประสงค์

เทศบาลตำบลบางสวรรค์ ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นของเทศบาลตำบลบางสวรรค์ ดังนี้

๑) เพื่อให้เทศบาลตำบลบางสวรรค์ มีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อให้เทศบาลตำบลบางสวรรค์ มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรของเทศบาลตำบลบางสวรรค์ มีรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)

๓) เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถ และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้เทศบาลตำบลบางสวรรค์ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

### ๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลบางสวรรค์ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางสวรรค์ พิจารณาเห็นสมควรให้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนา พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

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

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

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้เทศบาลตำบลบางสวรรค์ ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้เทศบาลตำบลบางสวรรค์ กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีถัดไป

## ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

### ๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลบางสวรรค์ จึงได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจากพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT เช่น

#### (๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) สาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๔) การสาธารณูปการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๑๐) การควบคุมอาคาร

#### (๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีการป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ การสาธารณสุข การอนามัย ครอบครัวและ  
การรักษาพยาบาล
- (๓) การป้องกันและ การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดมีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์  
ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๑๐) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๑) การจัดให้ราษฎร ได้รับการศึกษา และอบรม

#### (๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๔) การจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการดับเพลิง

(๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง  
ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับ

บุคคลอื่นหรือจากสหการ

- (๕) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

(๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง  
ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ
- (๖) การปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ในเขตเทศบาล
- (๗) การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

(๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

(๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุน ช่วยเหลือส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาล และองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นอื่น

- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือ องค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นอื่น

- (๕) การบำรุงซ่อมแซมสถานที่ปฏิบัติงานหรือสำนักงานเทศบาล
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชน
- (๗) ฝึกอบรมพนักงาน/ลูกจ้าง

จากการวิเคราะห์ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลมีหน้าที่ต้องทำ หรือ  
อาจจัดทำ ทำให้เทศบาลตำบลบางสวรรค์ ได้ทราบถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาล  
ซึ่งเป็นความต้องการที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด  
นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารเทศบาล เทศบาลต้องมีกรอบอัตรากำลังที่สมบูรณ์และมีเจ้าหน้าที่  
ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ



## ๒.๒ ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลบางสวรรค์ ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองแล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

### (๑) ภารกิจหลัก

๑. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๒. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
๓. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๔. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
๕. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
๖. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
๗. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๘. การก่อสร้างและบุกเบิกถนน
๙. การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ
๑๐. การพัฒนาสาธารณูปโภค สาธารณูปการ
๑๑. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๑๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๑๓. การส่งเสริมการเกษตร

### (๒) ภารกิจรอง

๑. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๒. ให้มีตลาด
๓. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๔. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
๕. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๖. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๗. เทศพาณิชย์
๘. ก่อสร้างสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๙. การจัดการศึกษา
๑๐. การส่งเสริมกีฬา

### ๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลบางสวรรค์ สํารวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนํามาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และเทศบาลตำบลบางสวรรค์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ควรคํานึงถึงกรอบภารกิจหลักที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเป็นสำคัญ เรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากร อย่างน้อยด้านละ ๓ ประเด็น เช่น

- (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

เทศบาลตำบลบางสวรรค์ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อเทศบาลตำบลบางสวรรค์ อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร เรียงลำดับความสำคัญ อย่างน้อยประเด็นละ ๕ ข้อ เช่น

(๑) **จุดแข็ง (Strengths)** เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในเทศบาลตำบลบางสวรรค์ ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเทศบาลตำบลบางสวรรค์ เช่น

- ๑) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน
- ๒) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- ๓) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
- ๔) ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ
- ๕) เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

(๒) **จุดอ่อน (Weaknesses)** เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในเทศบาลตำบลบางสวรรค์ ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลบางสวรรค์เช่น

- ๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
- ๒) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๓) เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง
- ๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ขวัญ และกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่
- ๕) ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

(๓) **โอกาส (Opportunities)** เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกเทศบาลตำบลบางสวรรค์ ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้และเทศบาลตำบลบางสวรรค์สามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง

- ๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- ๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
- ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

(๔) **อุปสรรค (Threats)** เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกเทศบาลตำบลบางสวรรค์ ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือขจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามของเทศบาลตำบลบางสวรรค์ เช่น

- ๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ
- ๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

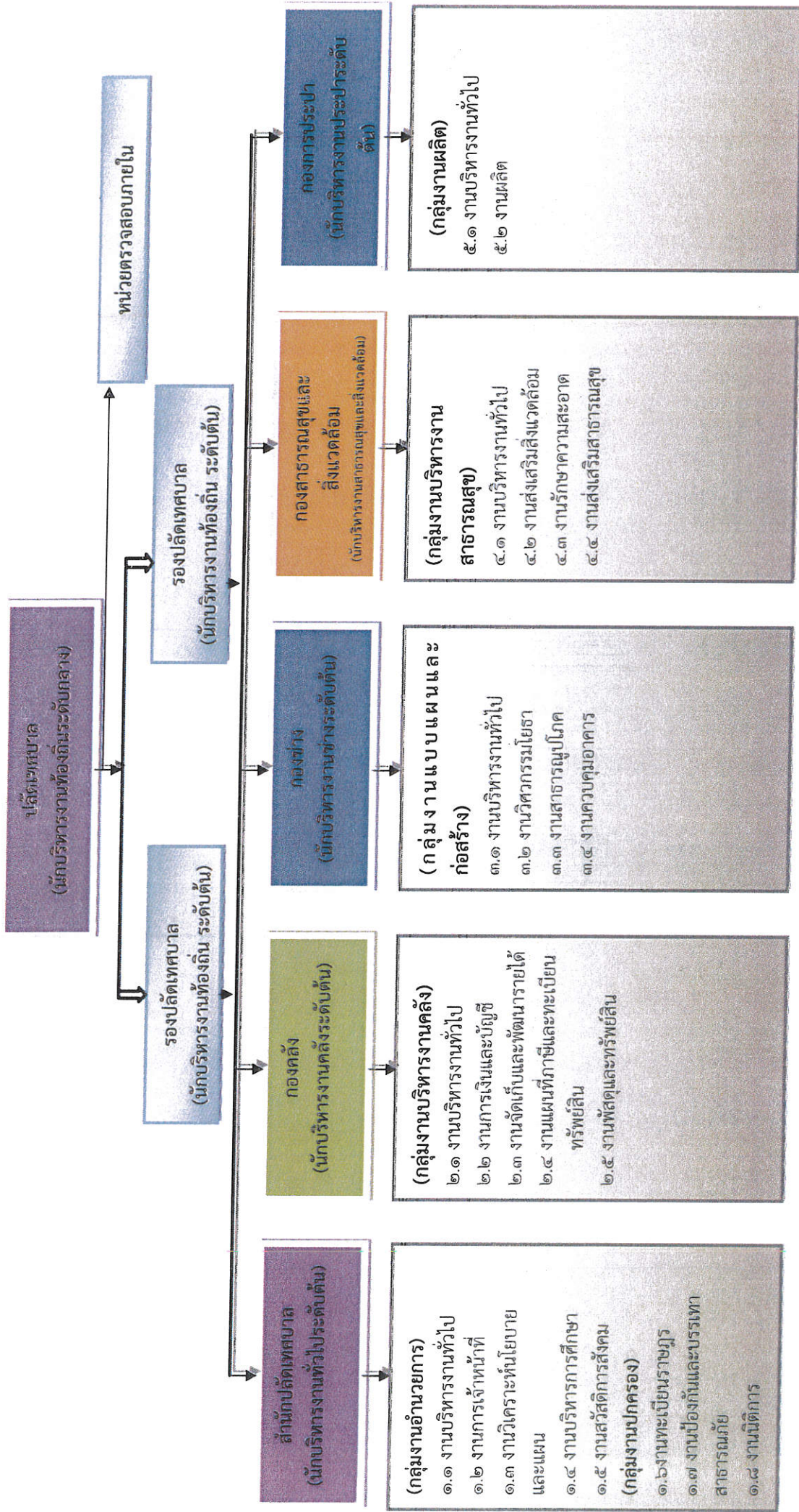
๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง

๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้

ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

## ๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผน ๓ ปี



สำนัก/กอง	ปลัด/รองปลัด	หน่วยตรวจสอบภายใน	สำนักปลัด	กองคลัง	กองช่าง	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กองการประปา	รวม
มีตนครอง	๒	๑	๒๕	๗	๗	๑๐	๔	๕๖
ว่าง	๑	-	๕	๒	๑	๓	๒	๑๔
รวม	๓	๑	๓๐	๙	๘	๑๓	๖	๗๐

## ๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลบางสวรรค์ วิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีผลต่อเทศบาลตำบลบางสวรรค์ ทั้งกรอบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจำแนกกระตบคณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัดเทศบาล(๑๑)</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด(อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสันตนาการ (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(พง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานวิทยุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

-๒-

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
สำนักปลัดเทศบาล(๐๑)								
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน (ผู้ดูแลเด็ก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมอัตรากำลังสำนักปลัดเทศบาล	๓๑	๓๓	๓๓	๓๓	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง(อำนาจการท้องถิ่นระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมอัตรากำลังกองคลัง	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
กองช่าง(๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง(อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา(ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา(อส.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป(ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองช่าง(๐๕)								
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมอัตรากำลังกองช่าง	๗	๘	๘	๘	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข(ปก./ขก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานสาธารณสุข(ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ(ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

-๓-

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวมอัตรากำลังกองสาธารณสุขฯ	๑๒	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	
กองการประปา(๐๙)								
ผู้อำนวยการกองการประปา (ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรกรมเครื่องกล(ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานประปา(ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ(ชง.)	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมอัตรากำลังกองการประปา	๕	๖	๖	๖	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมอัตรากำลังหน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑				
รวมทุกส่วนราชการ	๖๕	๗๐	๗๐	๗๐	+๕	-	-	



### ๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

เทศบาลตำบลบางสวรรค์ วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อเทศบาลตำบลบางสวรรค์

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญา โท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
พนักงานเทศบาล	-	-	๒	๑๗	๖	-	๒๕
พนักงานครูเทศบาล	-	-	-	๑	๒	-	๓
ลูกจ้างประจำ	-	๑	-	-	-	-	๑
พนักงานจ้าง	๑๓	-	๓	๑๑	-	-	๒๗
รวม	๑๓	๑	๕	๒๙	๘	-	๕๖
คิดเป็นร้อยละ	๒๓.๒๑	๑.๗๙	๘.๙๓	๕๑.๗๙	๑๔.๒๙	-	-

### ๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ๕) นักบริหารงานประปา	๑) นักจัดการงานทั่วไป ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔) นักจัดการงานทะเบียนและ บัตร ๕) นิติกร ๖) นักพัฒนาชุมชน ๗) นักวิชาการศึกษา ๘) นักสันตนาการ ๙) นักวิชาการเงินและบัญชี ๑๐) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๑๑) วิศวกรโยธา ๑๒) วิศวกรเครื่องกล ๑๓) นักวิชาการสาธารณสุข	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี ๓) เจ้าพนักงานพัสดุ ๔) เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ ๕) เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย ๖) เจ้าพนักงานประปา ๗) นายช่างโยธา

### ๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

เทศบาลตำบลบางสวรรค์ วิเคราะห์โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่งของเทศบาลตำบลบางสวรรค์ ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง เช่น

ประเภท	ช่วงอายุ(ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕- ๒๙	๓๐- ๓๔	๓๕- ๓๙	๔๐- ๔๔	๔๕- ๔๙	๕๐- ๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๒	๕๔.๐๐
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๒	๔๘.๕๐
วิชาการ	-	๑	๔	๑	๒	๕	-	-	๑๓	๓๙.๐๘
ทั่วไป	-	-	-	๒	-	๕	๑	-	๘	๔๔.๖๓
พนักงานครูเทศบาล	-	-	-	-	๒	๑	-	-	๓	๔๒.๓๓
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๕๒.๐๐
พนักงานจ้าง	-	๒	๕	๗	๓	๔	๓	๓	๒๗	๔๑.๕๕
รวม	-	๓	๙	๑๐	๗	๑๗	๗	๓	๕๖	๔๒.๓๐
คิดเป็นร้อยละ	๐	๕.๓๖	๑๖.๐๗	๑๗.๘๖	๑๒.๕๐	๓๐.๓๖	๑๒.๕๐	๕.๓๖	๑๐๐	

### ๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะเวลา ๓ ปี

เทศบาลตำบลบางสวรรค์ วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะเวลา ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบางสวรรค์ ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	๑	-	-	๑
	รวม	๑	-	-	๑

### ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางสวรรค์ ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

#### ๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

เทศบาลตำบลบางสวรรค์ กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางสวรรค์ ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

##### ๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบางสวรรค์ ๗๐ ราย ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

##### ๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบางสวรรค์ ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### ๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลบางสวรรค์ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบางสวรรค์ ดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ และกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

### ๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลบางสวรรค์ กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางสวรรค์ เช่น

#### (๑) การปฐมนิเทศ

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

#### (๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

#### (๓) การศึกษา หรือดูงาน

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

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญ

ของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมอง ที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะ การสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน จากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

#### (๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็น กลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ ของการประชุม 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) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความ รับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วง การทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการ โดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงานสับเปลี่ยน โอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากร ขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อม คู่่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาองค์ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่า จะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลวิธีการ นี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไข ปัญหา และกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือ มีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงาน และให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอนาคตให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมี ความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่มีใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆ 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 หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

### ๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลบางสวรรค์ กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาลตำบลบางสวรรค์ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการโดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษย์สัมพันธ์ การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

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

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

### ๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลบางสวรรค์ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ยกตัวอย่างเช่น พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบางสวรรค์ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

**๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสถาน**

เทศบาลตำบลบางสวรรค์ วัตถุประสงค์และสรุปการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามหลักสูตรสายงานของเทศบาล โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการศึกษาอบรม		หมายเหตุ
							ตามหลักสูตรสายงาน	๒๕๖๔	
๑	นายสมชาย ภูมิรักษ์	รองปลัดเทศบาล	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๙ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น	-	-	-
๒	นายวัฒนา ชัยสวัสดิ์	รองปลัดเทศบาล	ต้น	ปริญญาตรี(รวม.)	๓ เดือน	-	-	-	-
๓	สำนักปลัดเทศบาล(๑)								
๓	นายสุวิรัตน์ เรือนสูง	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๗ ปี ๖ เดือน	-	-	-	-
๔	นางจุฑามาศ เมฆจันทร์วิม	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	ปริญญาตรี(บ.บ.)คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๕ ปี ๙ เดือน	-	-	-	-
๕	นางจิราพัชร ภูละวัง	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๗ ปี ๒ เดือน	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	-	-	-
๖	นางสาวลลิตตา ไช้แก้ว	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	รัฐศาสตรบัณฑิต	๕ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-
๗	นางสาวชฎาพร สิมเฮว	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๕ เดือน	-	-	+๑	-
๘	นางสาวพิมพ์พัฒน์ เพ็ชรโยธา	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	ปริญญาตรี(การพัฒนารัฐบาล)	๑ ปี	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	-	-	-
๙	นายเกษม ภูละวัง	นิติกร	ปก.	นิติศาสตรบัณฑิต	๕ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรนิติกร	-	-	-
๑๐	นางสาวกัทธราภรณ์ ภูมิพันธ์	นักวิชาการศึกษา	ชก.	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	๗ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	-	-	-
๑๑	นางสาวสิริลภัส คงอิม	นักสหกรณ์การ	ปก.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๗ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรมัธยมศึกษา	-	-	-
๑๒	นายวีรศักดิ์ แก้วเอียด	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	ปวส.	๕ ปี	-	-	-	-
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
๑๓	นางสาวอรอุมา ทวีพันธ์	ครู	คศ.๒	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	๓ ปี ๓ เดือน	-	-	-	-
๑๔	นางสาววรัณดี กลิ่นกลอย	ครู	คศ.๒	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	๕ ปี ๓ เดือน	-	-	-	-
๑๕	นางรัชนีทิพย์ อนุกุล	ครู	คศ.๒	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๒ ปี ๙ เดือน	-	-	-	-
	ลูกจ้างประจำ								
๑๖	นายสุชาติ ชัยนาคิน	พนักงานขับรถยนต์		ม.๖	๒๓ ปี	-	-	-	-



ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองคลัง(๑๔)									
๑๗	นางสาวอนุภา ศรีนาเคนทร์	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	ปริญญาตรี(ศ.บ.) การจัดการทั่วไป	๑ ปี ๖ เดือน	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	-	-	-	
๑๘	นางสาวเพ็ญพิชญา ชูแก้ว	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต(การบัญชี)	๕ ปี ๖ เดือน	-	+๑	-	-	
๑๙	นางสาวศวิมล คอภัย	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ชง.	ศิลปศาสตรบัณฑิต(การบัญชี)	๓ ปี	-	+๑	-	-	
๒๐	นางสาวตรีสุดา ช่วยมณี	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ปง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การเงินและการธนาคาร)	๓ ปี ๘ เดือน	-	+๑	-	-	
๒๑	นายอภิวัฒน์ พัดเขียร	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ปง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การเงินและการธนาคาร)	๕ ปี ๖ เดือน	-	+๑	-	-	
	กองช่าง									
๒๒	นายวิทยา กาแก้ว	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	รรม.(การปกครองท้องถิ่น)	๗ปี ๖ เดือน	-	-	-	-	
๒๓	นางจุฬารีย์ คำแหง	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วิทยาศาสตร์)	๖ ปี ๔ เดือน	-	-	-	-	
๒๔	นายศักดิ์ชัย ลำอังกาย	วิศวกรโยธา	ชก.	ปริญญา วม.บ.(วิศวกรรมโยธา)	๕ ปี ๒ เดือน	-	-	-	-	
๒๕	นายสุวิทย์ สุทิน	นายช่างโยธา	อส.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต(วิทยาศาสตร์)	๔ ปี ๑๑ เดือน	-	-	-	-	
๒๖	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม									
	นายวีรศักดิ์ ศรีอินทร์	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชง.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การพัฒนาชุมชน)	๓ ปี ๑๑ เดือน	-	+๑	-	-	
	กองการประปา									
๒๗	นางสาวอารยา สบเหมาะ	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชง.	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๓ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
๒๘	นายอุทิศ เอียดเฉลิม	เจ้าหน้าที่งานประปา	ชง.	ปวช.(สาขาช่างยนต์)	๖ ปี ๔ เดือน	-	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน									
๒๙	นางสาววิวรรณ์ ไหมแสน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑ ปี ๙ เดือน	-	-	+๑	-	
				รวม			+๕	+๒	-	

## ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลบางสวรรค์ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

### ๔.๑ วิสัยทัศน์(Vision)

เทศบาลตำบลบางสวรรค์ จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล(Vision) เพื่อให้การ กำหนดทิศทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เช่น “ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนา ท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

### ๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล(Mission)

เทศบาลตำบลบางสวรรค์ จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล(Mission) เพื่อให้การ พัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และ บรรลุวัตถุประสงค์ของเทศบาล เช่น

- ๑) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลบางสวรรค์ ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางสวรรค์ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุล ของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและ ดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาเทศบาลตำบลบางสวรรค์ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่น ใหมในเทศบาลตำบลบางสวรรค์

### ๔.๓ ค่านิยม

เทศบาลตำบลบางสวรรค์ จัดทำค่านิยมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างปฏิบัติตามค่านิยมของเทศบาลตำบลบางสวรรค์ เช่น

“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

### ๔.๔ เป้าประสงค์

เทศบาลตำบลบางสวรรค์ กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เช่น

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตาม ภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้า ในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการ ทำงานร่วมกันโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและมีความสุขในวัยหลังเกษียณ

#### ๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลบางสวรรค์ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบางสวรรค์ เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เช่น

- ยุทธศาสตร์ ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑)โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมวัยเพื่อข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่นบรรจุใหม่ ๒)โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น ได้แก่ -หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี -นักวิชาการตรวจสอบภายใน -หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ -หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ -หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ -หลักสูตรนักจัดการงานทะเบียนและบัตร -หลักสูตรวิศวกรรมเครื่องกล -หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข -หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมวัยเพื่อข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่นบรรจุใหม่(ร้อยละ ๑๐๐) ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น(ร้อยละ ๑๐๐)	๕	๒	๒	๕๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
			๔	๒	๓	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
			๙	๔	๕	๑๕๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐		
		รวม								

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่ เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม(ร้อยละ ๘๐)	๗๓	๗๓	๗๓	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๑)การฝึกอบรม ๒)การฝึกปฏิบัติ	อบท. (ทบ.บางสวรรค์)
๒) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนา นวัตกรรมในชุดดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบภาคฝึกอบรม(ร้อยละ ๘๐)	๗๓	๗๓	๗๓	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๑)การฝึกอบรม ๒)การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
<b>รวม</b>			<b>๑๔๖</b>	<b>๑๔๖</b>	<b>๑๔๖</b>	<b>๔๐๐,๐๐๐</b>	<b>๔๐๐,๐๐๐</b>	<b>๔๐๐,๐๐๐</b>		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์การแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบ สามารถดำเนินการ บริหารบุคคลได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการการบริหารงาน บุคคลขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการ ประเมินการทดสอบหลังการ ฝึกอบรม(ร้อยละ ๘๐)	๕	๕	๕	๑๕,๖๐๐	๑๕,๖๐๐	๑๕,๖๐๐	๑)การฝึกอบรม ๒)การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการ วิชาการ/ สำนักงานส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่นจังหวัด
	๒) โครงการเรียนรู้ด้วย ตนเองผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการ เรียนรู้ด้วยตนเอง(ร้อยละ ๘๐)	๓๓	๓๓	๓๓	-	-	-	๑)การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
<b>รวม</b>			<b>๓๗</b>	<b>๓๗</b>	<b>๓๗</b>	<b>๑๕,๖๐๐</b>	<b>๑๕,๖๐๐</b>	<b>๑๕,๖๐๐</b>		

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมี จิตสาธารณะคุณธรรม จริยธรรมและเจตคติการ เป็นข้าราชการที่ดี	๑)โครงการฝึกอบรมจิต อาสาและคุณธรรม จริยธรรมประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการ ประเมินการทดสอบหลังการ ฝึกอบรม(ร้อยละ ๘๐)	๗๓	๗๓	๗๓	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑)การฝึกอบรม ๒)การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการ วิชาการ/ สำนักงานส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่นจังหวัด อปท. (ทต.บางสวรรค์)
	๒)โครงการจัดกิจกรรมการ ด้านทุจริตคอร์รัปชั่น ใน องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศ เจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๗๓	๗๓	๗๓	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑)การปฏิบัติ	อปท. (ทต.บางสวรรค์)
	๓)โครงการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศ เจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๗๓	๗๓	๗๓	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑)การฝึกอบรม ๒)การฝึกปฏิบัติ	อปท. (ทต.บางสวรรค์)
	<b>รวม</b>		<b>๒๑๙</b>	<b>๒๑๙</b>	<b>๒๑๙</b>	<b>๖๐,๐๐๐</b>	<b>๖๐,๐๐๐</b>	<b>๖๐,๐๐๐</b>		

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบางสวรรค์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๑๕๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
๒	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๒	๒	๒	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์การแห่งการเรียนรู้	๒	๒	๒	๑๕,๖๐๐	๑๕,๖๐๐	๑๕,๖๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การให้บุคลากรมีจิตสำนึกคุณธรรม จริยธรรม และ การสร้างความสุขในองค์กร	๓	๓	๓	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	
	รวม	๙	๙	๙	๖๒๕,๖๐๐	๕๙๕,๖๐๐	๕๙๕,๖๐๐	



## ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

### ๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางสวรรค์ กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลบางสวรรค์ ทราบ

ให้นายกเทศมนตรีตำบลบางสวรรค์ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

๑) นายกเทศมนตรีตำบลบางสวรรค์	เป็น	ประธานกรรมการ
๒) ปลัดเทศบาลตำบลบางสวรรค์	เป็น	กรรมการ
๓) ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็น	กรรมการ
๔) ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็น	กรรมการ
๕) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	เป็น	กรรมการ
๖) ผู้อำนวยการกองการประปา	เป็น	กรรมการ
๗) หัวหน้าสำนักปลัด	เป็น	กรรมการและเลขานุการ
๘) นักทรัพยากรบุคคล	เป็น	ผู้ช่วยเลขานุการ
๙) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	เป็น	ผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

### ๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรีตำบลบางสวรรค์

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

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางสวรรค์ สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ภาคผนวก



ประกาศเทศบาลตำบลบางสวรรค์

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

.....

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.ท.จ.สุราษฎร์ธานี) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบให้ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ไปเรียบร้อยแล้ว เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางสวรรค์ และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบางสวรรค์ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นั้น

เพื่อให้สอดคล้องตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานีในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลบางสวรรค์ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายทวีศักดิ์ หนูคง)

นายกเทศมนตรีตำบลบางสวรรค์



ที่ สฎ ๐๐๒๓.๒/ว ๖ ๖๒๖๖

สำนักงานเทศบาลตำบลบางสวรรค์  
เลขที่รับ 1635/261  
วันที่ 24 เดือน 11 พ.ศ. ๖6  
เวลา 16:30 น.  
ศาลากลางจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ถนนดอนนก อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี  
งานการเจ้าหน้าที่  
สฎ ๘๔๐๐๐ เลขที่รับ 611/261  
วันที่ 26 เดือน 11 พ.ศ. ๖6  
เวลา 16:30 น.

๒๒ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาล  
เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ (ยกเว้นอำเภอพุนพิน, อำเภอชัยบุรี อำเภอเกาะสมุย อำเภอวิภาวดี และ  
นายอำเภอตอนสัก) นายกเทศมนตรี ทุกแห่ง

อ้างถึง หนังสือจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ สฎ ๐๐๒๓.๒/ว ๔๗๘๘ ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖  
สิ่งที่ส่งมาด้วย มติ ก.ท.จ.สุราษฎร์ธานี ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖

ตามที่เทศบาล ได้รายงานขอความเห็นชอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ  
๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) มาเพื่อเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.ท.จ.สุราษฎร์ธานี)  
พิจารณา จำนวน ๔๐ แห่ง โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.ท.จ.สุราษฎร์ธานี) ในการประชุมครั้งที่  
๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ได้พิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลแล้ว เห็นว่าเป็นไปตามหลักเกณฑ์และหนังสือสั่งการที่กำหนด จึงมีมติเห็นชอบ  
ให้เทศบาลทุกแห่ง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้มีผลใช้  
บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ดังนั้น จึงขอให้เทศบาลจัดส่งสำเนาแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ พร้อมรับรองสำเนาถูกต้องทุกหน้า จำนวน ๑ เล่ม ให้ ก.ท.จ.สุราษฎร์ธานี  
ภายในวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการตรวจสอบการพัฒนาพนักงานเทศบาล รายละเอียด  
ปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไปสำหรับนายอำเภอเพื่อทราบและกำกับดูแลตามกฎหมาย

เรียน นายอำเภอ

- ๑๓๓ กรมการปกครอง ๑-๙๗ มีมติที่ กป  
โดยให้ สฎ ๐๐๒๓.๒/ว ๖ มีมติที่ กป ๓ มี  
มติที่ สฎ ๐๐๒๓.๒/ว ๖ มีมติที่ กป ๓ มี  
มติที่ สฎ ๐๐๒๓.๒/ว ๖ มีมติที่ กป ๓ มี  
มติที่ สฎ ๐๐๒๓.๒/ว ๖ มีมติที่ กป ๓ มี
- ๓๒๒ กรมการปกครอง ๑-๙๗ มีมติที่ กป  
โดยให้ สฎ ๐๐๒๓.๒/ว ๖ มีมติที่ กป ๓ มี  
มติที่ สฎ ๐๐๒๓.๒/ว ๖ มีมติที่ กป ๓ มี  
มติที่ สฎ ๐๐๒๓.๒/ว ๖ มีมติที่ กป ๓ มี
- ๓๒๒ กรมการปกครอง ๑-๙๗ มีมติที่ กป  
โดยให้ สฎ ๐๐๒๓.๒/ว ๖ มีมติที่ กป ๓ มี  
มติที่ สฎ ๐๐๒๓.๒/ว ๖ มีมติที่ กป ๓ มี  
มติที่ สฎ ๐๐๒๓.๒/ว ๖ มีมติที่ กป ๓ มี

ขอแสดงความนับถือ

(นายเนิ่นแก้ว เจริญวรรณ)

ประธาน ก.ท.จ.สุราษฎร์ธานี  
ผู้ว่าการจังหวัดสุราษฎร์ธานี

นายสมชาย ภูมิรักษ์

(นายสมชาย ภูมิรักษ์)

รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน  
ปลัดเทศบาลตำบลบางสวรรค์

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด  
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
โทร. ๐-๗๗๒๘-๓๕๖๖ ต่อ ๑๒๕

(นางจิราพัชร คุลธิษฐ์)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

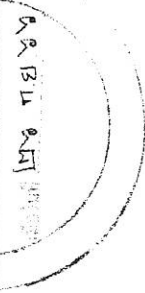
(นายสุทธิรัตน์ เรืองสูง)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ รักษาการแทน  
หัวหน้าสำนักปลัด

(นายทวีศักดิ์ หนูคง)  
นายกเทศมนตรีตำบลบางสวรรค์

สรุปมติ ก.ท.จ.สุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖  
 (ส่งพร้อมหนังสือจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ สถฎ ๐๐๒๓.๒/๖๖ ลงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖)

ลำดับ	อำเภอ	เทศบาล	จำนวนบุคลากร (คน)		วิธีการพัฒนา	จำนวนโครงการ		งบประมาณ		หน่วยงานดำเนินการ
			ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘		ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	
๑	เมืองสุราษฎร์ธานี	ทต.สุราษฎร์ธานี	๑,๗๘๖	๑,๗๘๖	การฝึกอบรมตามสายงาน, การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	๑๒	๑๒	๑,๓๒๒,๐๐๐	๑,๓๒๒,๐๐๐	สท. อปท.สถาบันการศึกษา
๒	เมืองสุราษฎร์ธานี	ทต.วัดประดู่	๒๑๖	๒๑๖	การฝึกอบรมตามสายงาน, การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	๑๐	๑๐	๕๓๙,๐๐๐	๕๖๔,๐๐๐	สท. อปท.สถาบันการศึกษา
๓	เมืองสุราษฎร์ธานี	ทต.ขุนทะเล	๑๔๑	๑๔๑	การฝึกอบรมตามสายงาน, การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	๑๓	๑๓	๑,๔๖๙,๐๐๐	๑,๓๓๓,๘๐๐	สท. อปท.สถาบันการศึกษา
๔	กาญจนดิษฐ์	ทต.กาญจนดิษฐ์	๑๓๘	๑๓๘	การฝึกอบรมตามสายงาน, การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	๑๓	๑๓	๑,๖๒๗,๐๐๐	๑,๖๗๙,๐๐๐	สท. อปท.สถาบันการศึกษา
๕	กาญจนดิษฐ์	ทต.ท่าทองใหม่	๘๔	๘๔	การฝึกอบรมตามสายงาน, การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	๘	๘	๔๘๐,๐๐๐	๔๘๐,๐๐๐	สท. อปท.สถาบันการศึกษา
๖	กาญจนดิษฐ์	ทต.ช้างซ้าย	๖๙	๖๙	การฝึกอบรมตามสายงาน, การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	๑๓	๑๓	๔๔๐,๐๐๐	๕๑๐,๐๐๐	สท. อปท.สถาบันการศึกษา
๗	กาญจนดิษฐ์	ทต.กรูด	๖๔	๖๔	การฝึกอบรมตามสายงาน, การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	๑๖	๑๖	๑,๒๕๕,๕๐๐	๑,๒๕๕,๕๐๐	สท. อปท.สถาบันการศึกษา
๘	กาญจนดิษฐ์	ทต.ช้างขวา	๗๘	๗๘	การฝึกอบรมตามสายงาน, การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	๑๐	๑๐	๒๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	สท. อปท.สถาบันการศึกษา
๙	เกาะสมุย	ทต.เกาะสมุย	๑,๒๘๑	๑,๒๘๑	การฝึกอบรมตามสายงาน, การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	๗	๘	๕,๗๐๘,๐๐๐	๖,๒๐๘,๐๐๐	สท. อปท.สถาบันการศึกษา
๑๐	เกาะพะงัน	ทต.เกาะพะงัน	๑๔๕	๑๔๕	การฝึกอบรมตามสายงาน, การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	๑๓	๑๓	๑,๒๘๔,๐๐๐	๑,๒๘๗,๐๐๐	สท. อปท.สถาบันการศึกษา
๑๑	เกาะพะงัน	ทต.เพชรพะงัน	๘๓	๘๓	การฝึกอบรมตามสายงาน, การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	๑๒	๑๒	๑,๓๐๐,๐๐๐	๑,๓๐๐,๐๐๐	สท. อปท.สถาบันการศึกษา
๑๒	เกาะพะงัน	ทต.บ้านใต้	๒๓	๒๓	การฝึกอบรมตามสายงาน, การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	๔	๔	๕๑๐,๐๐๐	๕๑๐,๐๐๐	สท. อปท.สถาบันการศึกษา
๑๓	เกาะพะงัน	ทต.เกาะเต่า	๖๐	๖๐	การฝึกอบรมตามสายงาน, การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	๑๑	๑๑	๕๕๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐	สท. อปท.สถาบันการศึกษา
๑๔	ศรีวิชัย	ทต.ท่าขนอน	๓๗	๓๗	การฝึกอบรมตามสายงาน, การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	๑๑	๑๑	๓๓๗,๔๐๐	๓๓๗,๔๐๐	สท. อปท.สถาบันการศึกษา
๑๕	เคียนซา	ทต.เคียนซา	๖๐	๖๐	การฝึกอบรมตามสายงาน, การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	๑๒	๑๒	๑,๑๘๐,๐๐๐	๑,๑๘๐,๐๐๐	สท. อปท.สถาบันการศึกษา
๑๖	เคียนซา	ทต.บ้านเสด็จ	๑๒๖	๑๒๖	การฝึกอบรมตามสายงาน, การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	๑๓	๑๓	๑,๒๕๐,๐๐๐	๑,๒๕๐,๐๐๐	สท. อปท.สถาบันการศึกษา
๑๗	ไชยา	ทต.ตลาดไชยา	๖๕	๖๕	การฝึกอบรมตามสายงาน, การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	๑๒	๑๒	๕๕๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐	สท. อปท.สถาบันการศึกษา
๑๘	ไชยา	ทต.พุนเรียง	๑๑๗	๑๑๗	การฝึกอบรมตามสายงาน, การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	๑๕	๑๕	๘๐๐,๐๐๐	๘๐๐,๐๐๐	สท. อปท.สถาบันการศึกษา
๑๙	ไชยา	ทต.เวียง	๔๙	๔๙	การฝึกอบรมตามสายงาน, การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	๑๒	๑๒	๑,๑๐๐,๐๐๐	๑,๑๐๐,๐๐๐	สท. อปท.สถาบันการศึกษา
๒๐	ดอนสัก	ทต.ดอนสัก	๑๖๘	๑๖๘	การฝึกอบรมตามสายงาน, การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	๑๕	๑๕	๑,๘๘๐,๐๐๐	๑,๘๘๐,๐๐๐	สท. อปท.สถาบันการศึกษา



ลำดับ	อำเภอ	เทศบาล	จำนวนบุคลากร (คน)		วิธีการพัฒนา	จำนวนโครงการ		งบประมาณ		หน่วยงานต้นสังกัด
			ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘		ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	
๒๑	ท่าฉาง	ทต.ท่าฉาง	๕๘	๕๕	๕๗	๙	๙	๕๓๐,๐๐๐	๕๓๐,๐๐๐	สธ. อบต.สถาบันการศึกษา
๒๒	ท่าชนะ	ทต.ท่าชนะ	๕๕	๕๕	๕๕	๙	๙	๑,๒๕๐,๐๐๐	๑,๕๕๐,๐๐๐	สธ. อบต.สถาบันการศึกษา
๒๓	บ้านคาขุน	ทต.บ้านคาขุน	๕๕	๕๕	๕๕	๑๒	๑๒	๑,๒๑๒,๐๐๐	๑,๒๑๒,๐๐๐	สธ. อบต.สถาบันการศึกษา
๒๔	บ้านคาขุน	ทต.บ้านเข็วหลาน	๗๙	๗๙	๗๙	๑๑	๑๑	๗๕๕,๐๐๐	๗๕๕,๐๐๐	สธ. อบต.สถาบันการศึกษา
๒๕	บ้านนาเดิม	ทต.บ้านนา	๖๒	๖๑	๖๑	๔	๔	๑๓๐,๐๐๐	๑๓๐,๐๐๐	สธ. อบต.สถาบันการศึกษา
๒๖	บ้านนาสาร	ทต.บ้านนาสาร	๓๖๔	๓๖๔	๓๖๔	๘	๘	๓,๑๘๒,๐๐๐	๓,๑๘๒,๐๐๐	สธ. อบต.สถาบันการศึกษา
๒๗	บ้านนาสาร	ทต.ทรีพี	๖๗	๖๗	๖๗	๑๘	๑๘	๗๕๕,๐๐๐	๗๕๕,๐๐๐	สธ. อบต.สถาบันการศึกษา
๒๘	บ้านนาสาร	ทต.คลองปราบ	๔๗	๔๗	๔๗	๙	๙	๓๖๓,๐๐๐	๓๖๓,๐๐๐	สธ. อบต.สถาบันการศึกษา
๒๙	บ้านนาสาร	ทต.ท่าชี	๕๕	๕๕	๕๕	๑๐	๑๐	๖๓๒,๐๐๐	๖๓๒,๐๐๐	สธ. อบต.สถาบันการศึกษา
๓๐	บ้านนาสาร	ทต.ควนศรี	๔๑	๔๑	๔๑	๑๑	๑๑	๑๘๙,๐๐๐	๑๘๙,๐๐๐	สธ. อบต.สถาบันการศึกษา
๓๑	พนม	ทต.พนม	๗๓	๗๓	๗๓	๑๒	๑๒	๕๖๐,๐๐๐	๕๖๐,๐๐๐	สธ. อบต.สถาบันการศึกษา
๓๒	พนม	ทต.คลองช่อปูน	๑๐๒	๑๐๒	๑๐๒	๑๓	๑๓	๑,๒๒๒,๐๐๐	๑,๒๒๒,๐๐๐	สธ. อบต.สถาบันการศึกษา
๓๓	พุนพิน	ทต.ท่าข้าม	๓๑๘	๓๑๖	๓๑๔	๑๓	๑๓	๑,๒๒๓,๔๐๐	๑,๒๒๓,๔๐๐	สธ. อบต.สถาบันการศึกษา
๓๔	พระแสง	ทต.ย่านดินแดง	๗๒	๗๒	๗๒	๑๓	๑๓	๕๕๒,๐๐๐	๕๕๒,๐๐๐	สธ. อบต.สถาบันการศึกษา
๓๕	พระแสง	ทต.บางสวรรค์	๗๐	๗๐	๗๐	๙	๙	๖๒๕,๖๐๐	๖๒๕,๖๐๐	สธ. อบต.สถาบันการศึกษา
๓๖	เวียงสระ	ทต.เวียงสระ	๘๖	๘๖	๘๖	๖	๖	๔๙๖,๐๐๐	๔๙๖,๐๐๐	สธ. อบต.สถาบันการศึกษา
๓๗	เวียงสระ	ทต.บ้านส้อง	๑๖๓	๑๖๓	๑๖๓	๑๒	๑๒	๖๓๓,๐๐๐	๖๓๓,๐๐๐	สธ. อบต.สถาบันการศึกษา
๓๘	เวียงสระ	ทต.เขาน้ำพันซ์	๙๘	๙๘	๙๘	๑๓	๑๓	๑,๑๐๕,๐๐๐	๑,๑๐๕,๐๐๐	สธ. อบต.สถาบันการศึกษา
๓๙	เวียงสระ	ทต.ทุ่งหลวง	๘๐	๘๒	๘๒	๑๕	๑๕	๗๖๙,๐๐๐	๗๖๙,๐๐๐	สธ. อบต.สถาบันการศึกษา
๔๐	เวียงสระ	ทต.เมืองเวียง	๙๒	๙๒	๙๑	๖	๖	๙๒,๐๐๐	๒๙๕,๐๐๐	สธ. อบต.สถาบันการศึกษา



## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

### การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบางสวรรค์

.....

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบางสวรรค์ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางสวรรค์จากผลสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ดังนี้

#### ๑. ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๕๖ คน จากทั้งหมด ๕ ส่วนราชการและ ๑ หน่วย (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึงทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

ผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว เป็นพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ ร้อยละ ๕๑.๗๙ พนักงานจ้างร้อยละ ๔๘.๒๑

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้จบปริญญาโท ร้อยละ ๑๒.๕๐ ระดับปริญญาตรี ร้อยละ ๕๕.๓๖ และระดับต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ ๓๒.๑๔

#### ๒. หลักสูตรความต้องการของบุคลากร(ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก)

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
ความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน	๕๓	๙๔.๖๔
ทักษะที่จำเป็นประจำสายงาน	๓๐	๕๓.๕๗
สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	๓๒	๕๗.๑๔
ด้านการบริหารจัดการ	๑๕	๒๖.๗๙
การจัดทำงบประมาณ	๑๓	๒๓.๒๑
ด้านคอมพิวเตอร์ ระบบสารสนเทศ	๑๕	๒๖.๗๙
งานธุรการ งานสารบรรณ	๑๑	๑๙.๖๔
งานช่าง	๕	๘.๙๓
งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและการควบคุมโรคติดต่อ	๑๑	๑๙.๖๔
ระเบียบ เทคนิคที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งหรือที่ได้รับมอบหมาย	๓๓	๕๘.๙๓

#### ๓. ข้อเสนอแนะ

- ควรจัดให้มีการอบรมรวมถึงศึกษาดูงานต่างจังหวัด เพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพต่อไป

#### ๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลบางสวรรค์ จะเป็นข้อมูลให้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบางสวรรค์ทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลบางสวรรค์





คำสั่งเทศบาลตำบลบางสวรรค์

ที่ ท๖๑/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๓๐๐ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

- |  |      |                     |
|--|------|---------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลบางสวรรค์             | เป็น | ประธานกรรมการ       |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลบางสวรรค์               | เป็น | กรรมการ             |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง                    | เป็น | กรรมการ             |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง                    | เป็น | กรรมการ             |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็น | กรรมการ             |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการประปา                | เป็น | กรรมการ             |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด                      | เป็น | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล                      | เป็น | ผู้ช่วยเลขานุการ    |
| ๙. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน              | เป็น | ผู้ช่วยเลขานุการ    |

โดยให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ และโดยให้คำนึงถึงเหตุผลความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง มีเป้าหมายในการพัฒนาที่ชัดเจนและครอบคลุมพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนพัฒนาบุคลากรให้แล้วเสร็จ และมีหน้าที่ในการติดตาม ประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายทวีศักดิ์ หนูคง)

นายกเทศมนตรีตำบลบางสวรรค์

## รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลบางสวรรค์

.....

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายทวีศักดิ์ หนูคง	นายกเทศมนตรีตำบลบางสวรรค์		ประธานฯ
๒	นายสมชาย ภูมิรักษ์	รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน ปลัดเทศบาลตำบลบางสวรรค์		กรรมการ
๓	นางสาวนุชนาฏ ศรีธนาเคนทร์	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๔	นายวิทยา กาแก้ว	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๕	นายวิรัชศักดิ์ ศรีอินทร์	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		กรรมการ
๖	นายวิทยา กาแก้ว	ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกอง การประปา		กรรมการ
๗	นายสุทธิรัตน์ เรือนสูง	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการ/ เลขานุการ
๘	นางจิราพัชร กุศลระวัง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ		ผช. เลขานุการ
๙	นางสาวมลิตตา ไช้แก้ว	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติ การ		ผช. เลขานุการ

**รายงานการประชุม**  
**คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)**  
**วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.**  
**ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลบางสวรรค์**

**ผู้มาประชุม**

๑. นายทวีศักดิ์ หนูคง	นายกเทศมนตรีตำบลบางสวรรค์	ประธานกรรมการ
๒. นายสมชาย ภูมิรักษ์	รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นางสาวนุชนาฏ ศรีณาเคนทร์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายวิทยา กาแก้ว	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นายวีรศักดิ์ ศรีอินทร์	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๖. นายวิทยา กาแก้ว	ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการประปา	กรรมการ
๗. นายสุทธิรัตน์ เรือนสูง	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ รักษาการแทน หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ
๘. นางจิราพัชร กุลระวัง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๙. นางสาวมลิตตา ไช้แก้ว	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

**ผู้ไม่มาประชุม**

-ไม่มี

**เริ่มประชุมเวลา**

๑๐.๐๐ น.

**นายทวีศักดิ์ หนูคง**

**ประธานกรรมการ**

เมื่อคณะกรรมการมาพร้อมแล้ว ผมขอเปิดประชุมครับ วันนี้เรามาร่วมกัน  
จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ใช้เป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากร  
ในสังกัดเทศบาลตำบลบางสวรรค์ ซึ่งจะใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖  
นี้ ผมขอนำเข้าสู่วาระการประชุมเลยนะครับ

**ระเบียบวาระที่ ๑**

**นายทวีศักดิ์ หนูคง**

**ประธานกรรมการ**

**เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

ตามที่เทศบาลตำบลบางสวรรค์ ได้มีคำสั่งที่๓๖๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม  
๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร(ปีงบประมาณ  
พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลบางสวรรค์	เป็น	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลบางสวรรค์	เป็น	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็น	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็น	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	เป็น	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการประปา	เป็น	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัด	เป็น	กรรมการและเลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	เป็น	ผู้ช่วยเลขานุการ
๙. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	เป็น	ผู้ช่วยเลขานุการ

	<p>โดยคณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ และมีหน้าที่ในการติดตามประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนด</p>
มติที่ประชุม	รับทราบ
ระเบียบวาระที่ ๒	เรื่อง รับรองรายงานการประชุม
	-เป็นการประชุมครั้งแรก ไม่รายงานการประชุม
ระเบียบวาระที่ ๓	เรื่องที่ต้องพิจารณา
นายทวีศักดิ์ หนูคง	เป็นการพิจารณาแผนพัฒนาบุคลากร๓ปีประจำปีงบประมาณ
ประธานกรรมการ	พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ขอให้ให้นักทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นผู้ช่วยเลขานุการรับ
นางจิราพัชร กุลระวัง	สำหรับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-
ผู้ช่วยเลขานุการ	๒๕๖๘ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้มีหนังสือแจ้งแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฯโดยมีสาระสำคัญดังนี้
	๑. ให้ อปท. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จ.จ. ก.ท.จ.และ ก.อบต.จังหวัด)เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘
	๒. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ให้แล้วเสร็จ และรายงานจังหวัดภายในวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ เพื่อจะได้นำเสนอ ก.จังหวัดให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖และขอให้อปท.ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร อย่างน้อยต้องประกอบด้วย๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔)วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๕)งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาและ๖)การติดตามและประเมินผลการพัฒนา
ที่ประชุม	รับทราบ
นายทวีศักดิ์ หนูคง	การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-
ประธานกรรมการ	๒๕๖๘ เทศบาลตำบลบางสวรรค์ ได้จัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากรมาเพื่อให้ที่ประชุมได้พิจารณาร่วมกัน (รายละเอียดตามร่างแผนพัฒนาบุคลากร๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ที่ได้แจกให้ทุกท่านไปแล้ว) ขอให้ที่ประชุมได้ พิจารณาถึงความต้องการในการฝึกอบรมในส่วนของหลักสูตร และวิธีการดำเนินการ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบางสวรรค์ รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘

ที่ประชุม

รับทราบ

นายทวีศักดิ์ หนูคง  
ประธานกรรมการ

ไม่ทราบว่าคณะกรรมการมีความเพิ่มเติมอีกหรือไม่ครับ  
ถ้าไม่มีผมขอมติที่ประชุมครับว่าคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร  
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) เห็นชอบกับการจัดทำแผนพัฒนา  
บุคลากร ๓ ปี รอบ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ รอบนี้หรือไม่

ที่ประชุม

มติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์กับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี งบประมาณ  
พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ด้วยคะแนนเสียง

- เห็นด้วย ๗ เสียง
- งดออกเสียง ไม่มี
- ไม่เห็นด้วย ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่นๆ

- ไม่มี

ปิดประชุมเวลา

๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้จัดรายงานการประชุม

(นายสุทธิรัตน์ เรือนสูง)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ รักษาการแทน  
หัวหน้าสำนักปลัด  
กรรมการ/เลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจ/รับรองรายงานการประชุม

(นายทวีศักดิ์ หนูคง)

นายกเทศมนตรีตำบลบางสวรรค์

