



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ของเทศบาลตำบลบางโขมด
อำเภอบ้านหม้อ จังหวัดสกลนคร

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลบางโขมดฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยได้จัดให้มีการประชุมคณะผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลจากทุกส่วนราชการของเทศบาลตำบลบางโขมด ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจากกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลัง การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร มาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลอย่างเป็นรูปธรรม

เทศบาลตำบลบางโขมดหวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรนี้แล้ว จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่เทศบาลตำบลบางโขมดต่อไป

เทศบาลตำบลบางโขมด
งานการเจ้าหน้าที่

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๒
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	๔
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบางโขมด	๔
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลบางโขมดจะดำเนินการ	๗
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๘
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๙
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๐
๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบางโขมด	๑๑
๒.๗ สายงานของพนักงานเทศบาล	๑๖
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	๑๗
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๑๗
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากร	๑๗
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางโขมด	๑๘
๓.๔ ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา	๑๙
๓.๕ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากร	๑๙
๓.๖ ประกาศคุณธรรมจริยธรรม	๒๐
๓.๗ แผนพัฒนาบุคลากร	๒๑
ส่วนที่ ๔ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๒๕
ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	๒๖
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๒๖
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๒๖
๕.๓ บทสรุป	๒๗

ภาคผนวก

๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบอบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนความคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

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

๒) พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้เทศบาลตำบลบางโขมด มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยเทศบาลตำบลบางโขมด ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด และกำหนดให้เทศบาลตำบลบางโขมด จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดโดยให้

กำหนดเป็นแผนการพัฒนาศูนย์กลางขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบางโขมด นั้น

๔) ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๔๕ หมวด ๑๔ กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ได้กำหนดให้เทศบาลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

- ๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
- ๒) ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
- ๓) ด้านการบริหาร
- ๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
- ๕) ด้านศีลธรรมคุณธรรม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวเทศบาลตำบลบางโขมด จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาศูนย์กลาง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการ พนักงานเทศบาล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลบางโขมด อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้เทศบาลตำบลบางโขมด มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรเทศบาลตำบลบางโขมด มีรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน

๒) เพื่อให้บุคลากรเทศบาล มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๓) เพื่อให้บุคลากรเทศบาลมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๔) เพื่อให้เทศบาลตำบลบางโขมด สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์กลาง

คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์กลางของเทศบาลตำบลบางโขมด เห็นสมควรให้จัดทำแผนการพัฒนาศูนย์กลาง โดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในมิติด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ ในการพัฒนาข้าราชการ พนักงานเทศบาล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาศูนย์กลาง ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรเทศบาลตำบลบางโขมด ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่

- ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้เทศบาลตำบลบางโขมด เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่

- ๑) การปฐมนิเทศ
- ๒) การฝึกอบรม
- ๓) การศึกษาหรือดูงาน
- ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้เทศบาลตำบลบางโขมด ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้เทศบาลตำบลบางโขมด กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาเทศบาลตำบลบางโขมด และการวางแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลบางโขมด ๓ ปีถัดไป

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบางโหนด

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลที่จะเข้าไปดำเนินการและแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน โดยจะต้องทำการวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจโดยแบ่งออกเป็น ๖ ด้าน ดังนี้

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (STRENGTH = S)

- ๑) การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ดี สามารถตัดผ่านได้หลายเส้นทาง
- ๒) มีคลองชลประทานชียนาท - ป่าสัก ทำให้มีแหล่งน้ำใช้ในการเกษตร
- ๓) มีแหล่งคมนาคม ไฟฟ้า โทรศัพท์ เพื่ออำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิต

จุดอ่อน (WEAKNESS = S)

- ๑) ถนนภายในหมู่บ้านส่วนใหญ่เป็นทางแยก ทำให้เกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้ง
- ๒) มีการก่อสร้างบ้านเรือนเพิ่มขึ้น ซึ่งทำให้เกิดปัญหาการระบายน้ำ การบำบัดน้ำเสียไม่ดี ทำให้เกิดน้ำท่วมขังเวลาฝนตก

- ๓) ไฟฟ้าภายในหมู่บ้านยังขาดแสงสว่าง ทำให้ประชาชนไม่ได้รับความปลอดภัย

โอกาส (OPPORTUNITY = O)

- ๑) มีหน่วยงานราชการอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้การสนับสนุนงบประมาณอย่างต่อเนื่อง

- ๒) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนท้องถิ่น และส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนภารกิจการถ่ายโอน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (THREAT = T)

- ๑) การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

(๒) ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (STRENGTH = S)

- ๑) ผู้บริหารให้ความสำคัญและมีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ทั้งในด้านการส่งเสริมการศึกษา การส่งเสริมสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการสังคม การพัฒนาอาชีพ
- ๒) มีการแบ่งหน่วยงานและหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินงาน
- ๓) มีอุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ
- ๔) มีงบประมาณในการดำเนินงานเพื่อพัฒนา
- ๕) ประชาชน ชุมชน ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมและดำเนินงานของเทศบาล

จุดอ่อน (WEAKNESS = S)

- ๑) ประชาชนขาดอาชีพเสริมทำให้รายได้ไม่เพียงพอ
- ๒) ประชาชนขาดแหล่งจำหน่ายสินค้า

๓) บุคลากรของเทศบาลบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจในระบบบริการสมัยใหม่ที่มีเทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้อง

๔) บุคลากรของเทศบาลบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของเทศบาล

๕) ประชาชนในเขตเทศบาลบางครอบครัวมีรายได้น้อย หรือช่วยเหลือตัวเองไม่ได้

โอกาส (OPPORTUNITY = O)

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสระบุรี โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

๓) เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณ เพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในเทศบาลโดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและเทศบาล

๔) ได้รับความร่วมมือในการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (THREAT = T)

๑) การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒) ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนเกิดความเบื่อหน่าย

๓) การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งเทศบาลตำบลบางโขมด เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก เป็นต้น

(๓) ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (STRENGTH = S)

๑) เทศบาลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง

๒) เทศบาลให้การสนับสนุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

๓) เทศบาลให้การสนับสนุนในการฝึกอาชีพ เพื่อนำไปเป็นรายได้เสริม

จุดอ่อน (WEAKNESS = S)

๑) ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญด้านบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน

๒) การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

๓) การพัฒนาผลผลิตสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตไม่มีการ

ดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (OPPORTUNITY = O)

๑) มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาฝีมือแรงงาน

๒) หน่วยงานระดับจังหวัด และอำเภอ จัดสรรเงินทุนสนับสนุนการฝึกอาชีพ เช่น กลุ่มสตรี

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (THREAT = T)

๑) การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒) ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน

๓) การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและต้องมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของกลุ่มสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักครอบครัว

(๔) ด้านผังเมือง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (STRENGTH = S)

๑) ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

๒) ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (WEAKNESS = S)

๑) ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย

๒) การจัดตั้งเครือข่ายระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (OPPORTUNITY = O)

๑) การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (THREAT = T)

๑) การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๕) ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

จุดแข็ง (STRENGTH = S)

๑) ผู้บริหาร ให้ความสำคัญสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม

๒) บุคลากรเทศบาลตำบลบางโขมด มีทักษะ ความรู้ พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหาร

๓) งบประมาณโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

จุดอ่อน (WEAKNESS = S)

๑) ยังขาดบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบด้านการกีฬา

๒) เยาวชนไม่ให้ความสำคัญกับการออกกำลังกาย

โอกาส (OPPORTUNITY = O)

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลให้ความสำคัญ

๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (THREAT = T)

๑) การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกหน่วยงาน

(๖) ด้านการบริหารจัดการองค์กร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

จุดแข็ง (STRENGTH = S)

- ๑) เทศบาลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- ๒) เทศบาลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
- ๓) เทศบาลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (WEAKNESS = S)

- ๑) ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
- ๒) ประชาชนยังขาดความรู้ และไม่เข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๓) การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการยังไม่ดีพอ
- ๔) ประชาชนเห็นความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการบริหารงานเทศบาลต่ำ

โอกาส (OPPORTUNITY = O)

- ๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา
ระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
- ๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด
มีโอกาสดำเนินการสนับสนุนเป็นอย่างมาก
- ๓) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีใน
การบริหารงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
- ๔) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมให้ความรู้ในการใช้คอมพิวเตอร์ของบุคลากร
ส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้อง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (THREAT = T)

- ๑) การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนราชการ
ประสานงานกันจึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
- ๒) การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล
- ๓) ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของเทศบาลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการ
บริหารงาน ของเทศบาลในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดซื้อจัดจ้าง

๒.๒ การกิจหลักและการกิจรองที่เทศบาลตำบลบางโขมดจะดำเนินการ

นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และการกิจรอง ที่จะดำเนินการตาม
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งเทศบาลตำบลบางโขมด มีภารกิจหลักและการกิจรองที่ต้องดำเนินการมี ดังนี้

(๑) ภารกิจหลัก

- ๑) การปรับปรุงและพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒) การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- ๓) การปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการเมืองและการบริหาร
- ๔) การป้องกันปราบปรามยาเสพติดและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด
- ๕) การสังคมสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ คนพิการ
และผู้ด้อยโอกาส

- ๖) การส่งเสริมอาชีพและสร้างรายได้
- ๗) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๘) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- ๑) การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม กีฬาและนันทนาการ
- ๑๐) การปรับปรุงและพัฒนาด้านผังเมืองและการใช้ประโยชน์ที่ดินและการท่องเที่ยว

(๒) การกิจรอง

- ๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๒) การส่งเสริมและสนับสนุนการเกษตร
- ๓) การส่งเสริมและสนับสนุนการทำอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๔) การคุ้มครองดูแล และรักษาทรัพยากรสินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน
- ๕) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐบาลกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๖) การบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญมากที่สุดในองค์กร บุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินภารกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วง และยังเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรในทุก ๆ ด้าน การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรจะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้เกิดความก้าวหน้าและเกิดการพัฒนายอย่างต่อเนื่อง การจะบรรลุเป้าประสงค์ดังกล่าวมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการเสริมสร้างศักยภาพและคุณภาพของทรัพยากรบุคคลให้บรรลุเป้าหมาย

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๔๕ หมวด ๑๔ กิจกรรมอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล กำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

- ๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
- ๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง
- ๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
- ๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
- ๕) ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

เทศบาลตำบลบางโขมด วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้เทศบาลตำบลบางโขมด วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อเทศบาลตำบลบางโขมด อันจะเป็นสภาวะแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก โดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนา ดังนี้

(๑) จุดแข็ง (Strengths)

- ๑) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติ
- ๒) มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์
- ๓) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
- ๔) ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ
- ๕) เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses)

- ๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
- ๒) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๓) เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง
- ๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่
- ๕) ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

(๓) โอกาส (Opportunities)

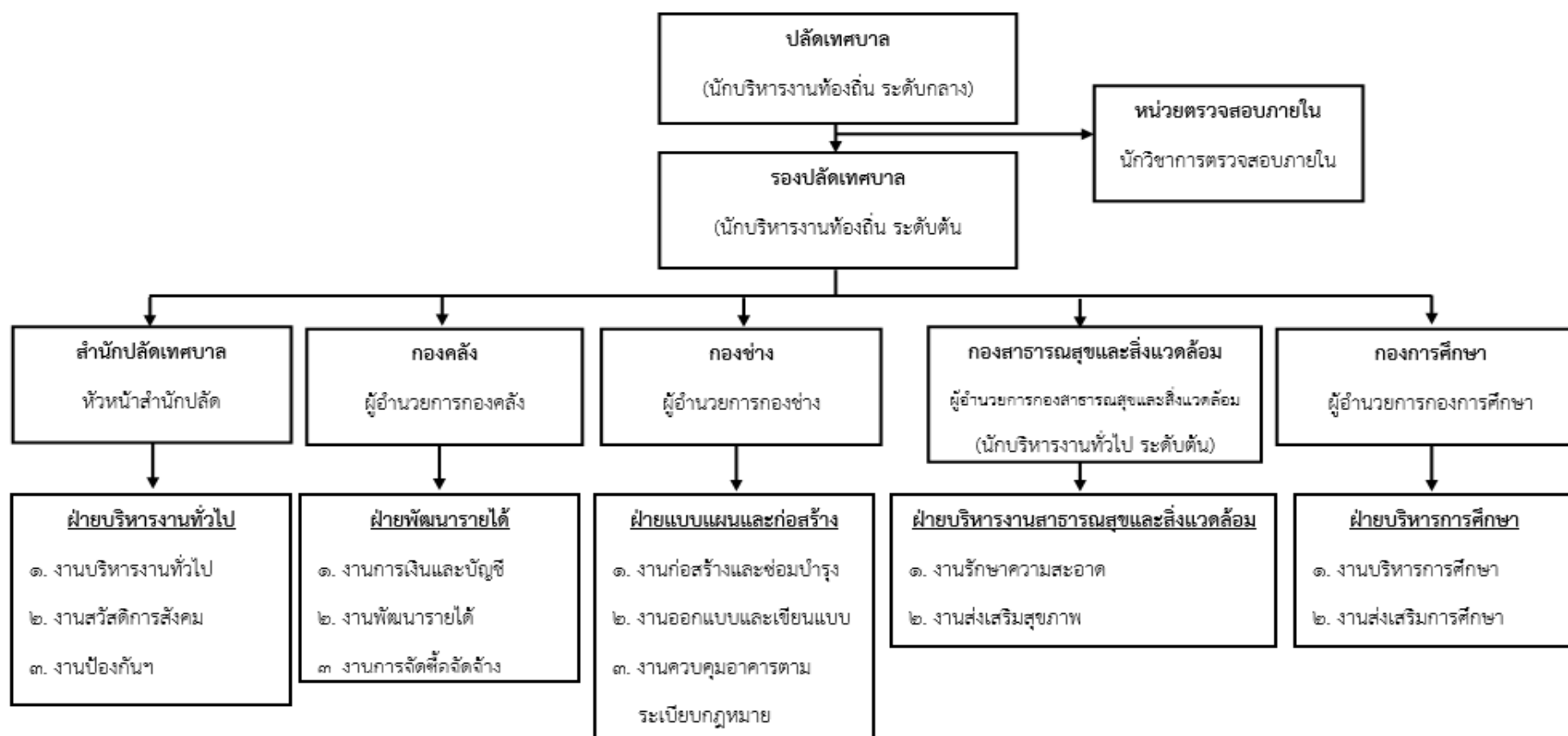
- ๑) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานของเทศบาล
- ๒) บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี
- ๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
- ๔) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

(๔) อุปสรรค (Threats)

- ๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ
- ๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- ๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานของเทศบาล
- ๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- ๕) บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหา เศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลบางโขมด



สำนัก/กอง	ปลัด/รองปลัด	หน่วยตรวจสอบภายใน	สำนักปลัด	กองคลัง	กองช่าง	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กองการศึกษา	รวม
มีนครอง	๒	๐	๑๔	๕	๘	๘	๒	๓๙
ว่าง	๐	๑	๕	๒	๕	๙	๕	๒๗
รวม	๒	๑	๑๙	๗	๑๓	๑๗	๗	๖๖

๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบางโขมด

กรอบอัตรากำลัง ๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
สำนักปลัด								
๑. นักบริหารงานท้องถิ่น (ระดับกลาง) (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. นักบริหารงานท้องถิ่น (ระดับต้น) (รองปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น) (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น) (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (๓ ก.ค.๖๖)
๖. นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. นักทรัพยากรบุคคล (ปก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (๑ ก.ย.๕๙) รับโอน (ย้าย)
๙. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
รวม	๘	๙	๙	๙	+๑	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๐. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑. แม่บ้าน (ทักษะ)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบ/เลิก
๑๒. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (งานป้องกันฯ)	๑	๑	๑	๑				
รวม	๔	๓	๓	๓	-๑	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๔. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗. พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘. พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙. พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐. พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (๑ มิ.ย.๖๕)
๒๑. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
รวมทั้งหมด	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	+๑	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง								
๑. นักบริหารงานการคลัง (ระดับต้น) (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. นักบริหารงานการคลัง (ระดับต้น) (หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ขง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
รวม	๔	๕	๕	๕	+๑	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๖. ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๗. พนักงานจาดมารถรดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (๑ ต.ค.๖๓)
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งหมด	๖	๗	๗	๗	+๑	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง								
๑. นักบริหารงานช่าง (ระดับต้น) (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. นักบริหารงานช่าง (ระดับต้น) (หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (๑ ต.ค. ๖๐) (กท.ดำเนินการสรร หา)
๓. นายช่างโยธา (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (๑ ก.ย. ๕๙) รับโอน (ย้าย)
รวม	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (๒๕ ก.ย. ๖๕)
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
รวม	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๖. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (๒๘ ม.ค. ๖๖)
๘. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
รวมทั้งหมด	๑๒	๑๓	๑๓	๑๓	+๑	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
๑. นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ระดับ ต้น) (ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (๑ ต.ค. ๖๐) (กท.ดำเนินการสรร หา)
๒. นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ระดับ ต้น) (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (๑ ต.ค. ๖๐) (กท.ดำเนินการสรร หา)
๓. นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
๔. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
รวม	๓	๓	๓	๓	-๑ +๑	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕. ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑				
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
รวม	๒	๓	๓	๓	+๑	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๘. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐. คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑. คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒. คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓. คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔. คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕. คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (๘ ก.ค. ๖๓)
๑๖. คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (๑ พ.ย. ๖๒)
๑๗. คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (๘ ก.ค. ๖๓)
รวม	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
รวมทั้งหมด	๑๕	๑๖	๑๖	๑๖	-๑ +๒	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา								
๑. นักบริหารงานการศึกษา (ระดับต้น) (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (๑ ต.ค. ๖๐) (กท.ดำเนินการสรร หา)
๒. นักบริหารงานการศึกษา (ระดับต้น) (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (๑ มี.ค. ๖๕) (กท.ดำเนินการสรร หา)
๓. ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (งบกรมฯ) (กสธ.สรรหา)
รวม	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑				ว่าง
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
รวม	๓	๔	๔	๔	+๑	-	-	
รวมทั้งหมด	๖	๗	๗	๗	+๑	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (๑ พ.ค. ๖๓) รับโอน (ย้าย)
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งหมด	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๕๙	๖๔	๖๔	๖๔	-๒ +๖	-	-	

๒.๗ สายงานของพนักงานเทศบาลตำบลบางโขมด

เทศบาลตำบลบางโขมด ได้วิเคราะห์สายงานของพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลบางโขมด ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณของเทศบาลด้วย

บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕) นักบริหารงานการศึกษา	๑) นักพัฒนาชุมชน ๒) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓) นักทรัพยากรบุคคล ๔) นักวิชาการเงินและบัญชี ๕) นักวิชาการสาธารณสุข ๖) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๓) เจ้าพนักงานพัสดุ ๗) นายช่างโยธา

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางโขมด ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกกระดับ พนักงานเทศบาล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

เทศบาลตำบลบางโขมด กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเป้าหมายเชิงคุณภาพ ดังนี้

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในเทศบาลตำบลบางโขมด ประกอบด้วย

- ๑.๑ คณะผู้บริหาร
- ๑.๒ สมาชิกสภาท้องถิ่น
- ๑.๓ พนักงานเทศบาล
- ๑.๔ พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ๑.๕ พนักงานจ้างทั่วไป

๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรทุกระดับมีความรู้ มีความสามารถและมีความเป็นผู้นำโดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการเพื่อเกิดผลสัมฤทธิ์ของภารกิจและเกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน

๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบางโขมด ที่ได้เข้ารับการพัฒนาเพิ่มพูน ความรู้ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตามแนวทางการบริหารกิจการที่ดี

๒. ประชาชนเทศบาลตำบลบางโขมด ได้รับการบริการที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากร

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากร แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

- ๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยในฉบับที่ใช้ในปัจจุบัน
- ๒) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- ๓) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- ๔) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ๕) พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙
- ๖) พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
- ๗) พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙
- ๘) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๙) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ. ๒๕๒๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑๐) ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และการบริหารราชการแผ่นดิน

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๑) พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ. ๒๕๑๐

๒) พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ.ศ. ๒๔๗๕

๓) พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ. ๒๕๐๘

๔) พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๒๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๕) พระราชบัญญัติซุกดินและถมดิน พ.ศ. ๒๕๔๓

๖) ระเบียบกฎหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานของเทศบาล ตามหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง เช่น ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๑) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๒) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๔) หลักสูตรด้านการบริหาร

๕) หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง

๖) การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม

๗) พัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ

๘) เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่

๙) มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร

๑) การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒) การบริหารงานสมัยใหม่ตามหลักการบริหารภาครัฐแนวใหม่

๓) ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ

๔) การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๑) การปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ

๒) การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางโขมด

เทศบาลตำบลบางโขมด ได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรตามความจำเป็น และความเหมาะสมในการดำเนินการโดยใช้วิธี ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ

การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม โดยเทศบาลตำบลบางโขมด อาจดำเนินการเอง หรือสำนักงานท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น เป็นผู้ดำเนินการอบรม ตามความจำเป็นและเหมาะสม

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การศึกษา ดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษา ดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบางโขมด

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด สระบุรี หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงานการให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๒) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting)

การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหานั้นที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้

๓.๔ ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

- ๑) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
- ๒) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
- ๓) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

๓.๕ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาลตำบลบางโขมด

ให้เทศบาลตำบลบางโขมด กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาลตำบลบางโขมด ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่

- ๑) ระเบียบแบบแผนทางราชการ
- ๒) กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ
- ๓) บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล
- ๔) แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้าง
- ๕) หน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข
- ๖) การเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่

- ๑) การส่งเสริมบุคลิกภาพที่ดี
- ๒) พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
- ๓) ทักษะด้านดิจิทัล
- ๔) การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน
- ๕) การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่

- ๑) งานฝึกอบรม
- ๒) งานพิมพ์หนังสือราชการ
- ๓) งานด้านช่าง

(๔) ด้านการบริหาร ได้แก่

- ๑) การวางแผน
- ๒) การมอบหมายงาน
- ๓) การประสานงาน
- ๔) ความเป็นผู้นำองค์กร
- ๕) ทักษะเฉพาะด้าน
- ๖) การคิดเชิงกลยุทธ์
- ๗) ทักษะการสื่อสาร
- ๘) การตัดสินใจ

(๕) ด้านคุณธรรม และ จริยธรรม ได้แก่

- ๑) จริยธรรมในการปฏิบัติงาน
- ๒) มาตรฐานทางจริยธรรม
- ๓) การพัฒนาคุณภาพชีวิต

๓.๖ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

ให้เทศบาลตำบลบางโขมด ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบางโขมด 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

วิธีการพัฒนา

๓.๗ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				๒๕๖๗ (จำนวน คน)	๒๕๖๘ (จำนวน คน)	๒๕๖๙ (จำนวน คน)	เทศบาล. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน ท้องถิ่น หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนัก บริหารงานท้องถิ่น ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจใน การบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ปลัดเทศบาล รองปลัด ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒		/
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้า ส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าสำนักปลัด หัวหน้าฝ่าย ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒		/
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้า ส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผอ.กองคลัง หัวหน้า ฝ่าย ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒		/
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่าง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้า ส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผอ.กองช่าง หัวหน้า ฝ่าย ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒		/
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้า ส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผอ.กองสาธารณสุขฯ หัวหน้าฝ่าย ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				๒๕๖๗ (จำนวน คน)	๒๕๖๘ (จำนวน คน)	๒๕๖๙ (จำนวน คน)	เทศบาล. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้า ส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผอ.กองการศึกษาฯ หัวหน้าฝ่าย ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒		/
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์ นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและ บัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการ สาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				๒๕๖๗ (จำนวน คน)	๒๕๖๘ (จำนวน คน)	๒๕๖๙ (จำนวน คน)	เทศบาล. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการ ตรวจสอบภายในหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธาหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				๒๕๖๗ (จำนวน คน)	๒๕๖๘ (จำนวน คน)	๒๕๖๙ (จำนวน คน)	เทศบาล. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาลให้มีความรู้มากยิ่งขึ้น	พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๔๑	๔๑	๔๑		/
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับครู หรือบุคลากรทางการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	พนักงานครู ได้รับการฝึกอบรม	๑	๑	๑		/
๒๐	การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม	เพื่อพัฒนาจิตใจ สร้างคุณธรรมจริยธรรม ของพนักงานเทศบาล	พนักงานเทศบาล ทุกคน	ทุกคน	ทุกคน	ทุกคน		/
๒๑	การพัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ	เพื่อพัฒนาให้มีทักษะความรู้มากยิ่งขึ้น	ติดตั้ง Internet ให้ทุกส่วนราชการ	ทุกคน	ทุกคน	ทุกคน		/

ส่วนที่ ๔ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรเทศบาล

ที่	โครงการ/หลักสูตร	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของ งบประมาณ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานท้องถิ่นหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	เทศบาล งบประมาณ
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๔,๕๐๐	๓๔,๕๐๐	๓๔,๕๐๐	
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๔,๕๐๐	๓๔,๕๐๐	๓๔,๕๐๐	
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๔,๕๐๐	๓๔,๕๐๐	๓๔,๕๐๐	
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานสาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๔,๕๐๐	๓๔,๕๐๐	๓๔,๕๐๐	
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๔,๕๐๐	๓๔,๕๐๐	๓๔,๕๐๐	
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการสาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการตรวจสอบภายในหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๖,๐๐๐	๒๖,๐๐๐	๒๖,๐๐๐	
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๒,๐๐๐	๒๒,๐๐๐	๒๒,๐๐๐	
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๒,๐๐๐	๒๒,๐๐๐	๒๒,๐๐๐	
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๒,๐๐๐	๒๒,๐๐๐	๒๒,๐๐๐	
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับช่างโยธา/นายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ช่วย/ครูหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	
๒๐	การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	
๒๑	การพัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบางโขมด รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึงเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางโขมด กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลบางโขมด ทราบ

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลบางโขมด	เป็น ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลบางโขมด	เป็น กรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาลตำบลบางโขมด	เป็น กรรมการ
๔. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	เป็น กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็น กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็น กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	เป็น กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	เป็น กรรมการ
๙. นักทรัพยากรบุคคล	เป็น กรรมการและเลขานุการ

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศบาลตำบลบางโขมด

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานเทศบาลต่อไป

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

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางโขมด สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการปฏิบัติตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรของเทศบาลตำบลบางโขมด ต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา