



**แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**

**เทศบาลเมืองเพชรบูรณ์
อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์**



ประกาศเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์
เรื่อง การใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในหมวด ๒ มาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๕ หมวด ๑๔ กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ประกอบกับได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๓ เทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ จึงขอประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายเสกสรร นิยมเพ็ง)
นายกเทศมนตรีเมืองเพชรบูรณ์

คำนำ

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจ หน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ ได้พัฒนาความรู้ระเบียบ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับหลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นบุคลากรที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรไว้หลายด้าน เพื่อให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรม และจริยธรรม และการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสังกัดเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ ให้สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ และสถานะการคลังของเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์

เทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น ตามหมวด ๒ มาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล หมวด ๑๔ กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๕ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพ สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสนองนโยบายของรัฐ รวมไปถึงนโยบายต่าง ๆ และสามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีความคุ้มค่า และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อท้องถิ่น ได้อย่างยั่งยืน

งานการเจ้าหน้าที่
เทศบาลเมืองเพชรบูรณ์

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๒
๔. ขั้นตอนการพัฒนา	๔
- แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาบุคลากร	๕
- ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๖
๕. การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาบุคลากร	๗
- แนวทางการพัฒนาบุคลากร	๙
๖. หลักสูตรและวิธีการพัฒนา	๑๗
- หลักสูตรการพัฒนา	๑๗
- วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๑๙
๗. การติดตามและประเมินผลพัฒนาบุคลากร	๑๙
- การพัฒนาบุคลากรตามสายงาน	๒๐

ภาคผนวก

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลเมืองเพชรบูรณ์

อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์

.....

๑. หลักการและเหตุผล

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข การบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๕ หมวด ๑๔ กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม ประกอบกับหนังสือจังหวัดเพชรบูรณ์ ที่ พช ๐๐๒๓.๒/ว ๓๓๓๕ ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ โดยให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาบุคลากรมีระยะเวลาตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล พัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบูรณ์ (ก.ท.จ.เพชรบูรณ์) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเอง หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาล ก็ให้กระทำก็ได้ ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลเห็นว่ามีความเหมาะสมการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ ซึ่งอาจกระทำได้โดยเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ หรือหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐ และเอกชน หรือเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ร่วมกับหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐ และเอกชนก็ได้

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลเมืองเพชรบูรณ์จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้นเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการบุคลากรให้ได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรในเทศบาลให้สามารถปฏิบัติราชการ และบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลสูงสุด และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๑. เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเทศบาล ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในหน้าที่เฉพาะตำแหน่งให้มีประสิทธิภาพ
๒. เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเทศบาล ได้รับการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติราชการ
๓. เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเทศบาล มีทัศนคติและค่านิยมที่ดีต่อการปฏิบัติราชการ
๔. เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเทศบาล ได้รับการพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๕. เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๖. เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ในจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในมิติด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑. การกำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลา และงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงานที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. บุคลากรทุกคนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง โดยมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕) เทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ ดังนี้
 - ๒.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
 - ๒.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
 - ๒.๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
 - ๒.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร
 - ๒.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
 - ๒.๖ หลักสูตรด้านดิจิทัล
๓. วิธีการพัฒนาบุคลากร สามารถพิจารณาดำเนินการได้หลายวิธี เช่น
 - ๓.๑. การปฐมนิเทศ
 - ๓.๒. การฝึกอบรม
 - ๓.๓. การศึกษาหรือดูงาน
 - ๓.๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา
 - ๓.๕. การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

โดยเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์จะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธี ตามความจำเป็นและความเหมาะสม

๔. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา เทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ ได้มีการพิจารณาจัดสรร งบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนในงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยคำนึงถึงสถานะการคลัง ความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ส่วนราชการในสังกัดเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ ได้ร่วมกันกำหนดแนวทางในการพัฒนา บุคลากร โดยให้สอดคล้องกับขอบเขต และอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการนั้น ๆ ซึ่งแนวทางการพัฒนา บุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ ที่ได้มีการกำหนดขึ้นมานั้น ได้รับการวิเคราะห์ปัญหา จากการปฏิบัติงาน ตลอดจนอุปสรรคในการดำเนินงานของเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ ทั้งปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกที่สามารถส่งผลกระทบต่อ และก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานได้

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ ได้กำหนดให้มีการจัดโครงการ เพื่อพัฒนาบุคลากร และพิจารณาจัดสรรงบประมาณ ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	การดำเนินการ	งบประมาณ
๑	โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลเมืองเพชรบูรณ์	ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล	๕๕,๐๐๐
๒	โครงการฝึกอบรมป้องกันและระงับอัคคีภัย ให้กับพนักงานเทศบาล และลูกจ้าง เทศบาลเมืองเพชรบูรณ์	งานป้องกันฯ สำนักปลัดเทศบาล	๓๕,๐๐๐
๓	โครงการฝึกซ้อมแผนการดับเพลิงและการกู้ชีพกู้ภัย	งานป้องกันฯ สำนักปลัดเทศบาล	๑๐,๐๐๐
๔	โครงการอบรมให้ความรู้ปลูกจิตสำนึกการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต	งานนิติการ กองวิชาการและแผนงาน	๑๐๐,๐๐๐

๔. ขั้นตอนการพัฒนา

๑. การเตรียมการและวางแผนพัฒนาบุคลากร

- ๑.๑. แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- ๑.๒. สํารวจความต้องการการพัฒนาของบุคลากรสังกัดเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ โดยใช้แบบสอบถามความต้องการพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ ที่กำหนดได้ตามขอบเขตและแนวทางการพัฒนา
- ๑.๓. พิจารณากำหนดกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางที่ ก.ท. กำหนด ประกอบด้วย หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนการพัฒนา เป้าหมายในการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา และงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

๒. การดำเนินการพัฒนา

- ๒.๑. ผู้บังคับบัญชาดำเนินการประเมินศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อพัฒนาให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ
- ๒.๒. นำข้อมูลที่ได้จากการประเมินดังกล่าว พิจารณาดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยพิจารณาหลักสูตรการพัฒนาและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้ความสามารถ ทักษะเฉพาะของงาน ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรต้องมีการกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

๓. การติดตามและประเมินผล

จัดให้มีระบบการตรวจสอบติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรต่าง ๆ

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร
เทศบาลเมืองเพชรบูรณ์

๑. การเตรียมการและการวางแผน

- ๑.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- ๑.๒ สำรวจความต้องการการพัฒนาของบุคลากรสังกัด
- ๑.๓ พิจารณากำหนดกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง
ที่ ก.ท. กำหนด

๒. การดำเนินการพัฒนา

- ๒.๑ ผู้บังคับบัญชาดำเนินการประเมินศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา
- ๒.๒ พิจารณาดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยพิจารณาหลักสูตรการพัฒนา
และวิธีการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่ง
หน้าที่ความรับผิดชอบ

๓. การติดตามและประเมินผล

จัดให้มีระบบการตรวจสอบติดตามและประเมินผล
การพัฒนาบุคลากร ที่เข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรการพัฒนา

ปรับปรุงแผน (ถ้ามี)

ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

รายละเอียด	ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง
๑. วิเคราะห์ปัญหาที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นของเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์	-ผู้บริหารเทศบาลฯ -ปลัดเทศบาลฯ -หัวหน้าส่วนราชการ
๒. พิจารณาดำเนินการพัฒนาตามความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ เช่น หลักสูตร ระยะเวลา ความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ	-ผู้บริหารเทศบาลฯ -ปลัดเทศบาลฯ -หัวหน้าส่วนราชการ
๓. ดำเนินการเสนอเรื่องต่อผู้บริหารเพื่อให้พิจารณาสั่งการ	-หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
๔. ประเมินความจำเป็นที่ต้องมีการฝึกอบรมและจัดลำดับความสำคัญก่อน-หลัง	-ผู้บริหารเทศบาลฯ -ปลัดเทศบาลฯ -หัวหน้าส่วนราชการ
๕. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการการอบรม และจัดทำโครงการที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา	-ผู้บริหารเทศบาลฯ -ปลัดเทศบาลฯ -หัวหน้าส่วนราชการ
๖. การดำเนินการฝึกอบรมตามโครงการที่ได้วางแผนไว้ข้างต้น	-หัวหน้าส่วนราชการ
๗. ประเมินผล	-ผู้บริหารเทศบาลฯ -ปลัดเทศบาลฯ -หัวหน้าส่วนราชการ

๕. การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาบุคลากร

จากภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลและการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของส่วนราชการต่าง ๆ ที่เทศบาลกำหนดขึ้น จะเห็นได้ว่าพนักงานเทศบาล และบุคลากรทุกท่านจะต้องเป็นผู้มีความสามารถและเข้าใจในการปฏิบัติงาน ทั้งทางระเบียบกฎหมาย และเทคนิคทักษะเฉพาะตัว ที่จำเป็น สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติ หากพนักงาน หรือบุคลากรของเทศบาลยังขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม และทักษะด้านดิจิทัล ตลอดจนสมรรถนะประจำสายงานในการปฏิบัติงาน จึงเป็นการยากที่จะสามารถบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์กร และประชาชนที่เข้ามาใช้บริการซึ่งเทศบาลเมืองเพชรบุรีได้วิเคราะห์ไว้ ๓ ส่วน ดังนี้

๑) การวิเคราะห์บุคลากร

จุดแข็ง (S = Strength)

๑. บุคลากรส่วนมากมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ และภูมิลำเนาใกล้เคียงกับที่ตั้งของเทศบาล
๒. บุคลากรมีระดับความรู้ตั้งแต่ปริญญาตรี
๓. บุคลากรมีการพัฒนาศึกษา หาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง
๔. บุคลากรเป็นคนในชุมชนทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้
๕. บุคลากรส่วนมากมีประสบการณ์ในการทำงานก่อนที่จะมาบรรจุเป็นพนักงานเทศบาล
๖. มีการใช้ระบบคุณธรรม ในการบริหารงาน ควบคู่กับการปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายอย่างเคร่งครัด

จุดอ่อน (W = Weakness)

๑. บุคลากรบางส่วนมีความรู้ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
๒. บุคลากรใช้ความคิดเห็นส่วนตัวเป็นหลักในการปฏิบัติงาน
๓. บุคลากรมีภาระหนี้สิน

๒) การวิเคราะห์ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

จุดแข็ง (S = Strength)

๑. บุคลากรส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้มากกว่าหนึ่งตำแหน่ง
๒. บุคลากรบางส่วนมีความรู้ในการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่าที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

จุดอ่อน (W = Weakness)

๑. การบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งต่าง ๆ ยังไม่ครบตามกรอบแผน อัตรากำลัง ๓ ปี
๒. บุคลากรได้รับมอบหมายงานมากกว่างานในหน้าที่ที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทัน และมีประสิทธิภาพไม่เพียงพอในบางครั้ง

๓) การวิเคราะห์องค์กร

จุดแข็ง (S = Strength)

๑. บุคลากรมีที่อยู่อาศัยกระจายอยู่ทั่วเขตเทศบาล ทำให้ทราบถึงสภาพพื้นที่ และทัศนคติของประชาชนได้ดี
๒. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้โดยได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในระดับปริญญาตรี/ปริญญาโท เพิ่มมากขึ้น
๓. บุคลากรมีความคุ้นเคยกันเป็นอย่างดี ทั้งระหว่างพนักงานด้วยกัน และชุมชน

จุดอ่อน (W = Weakness)

๑. บุคลากรมีภาระหนี้สิน ซึ่งส่งผลถึงสภาพจิตใจ และศักยภาพในการทำงาน หรือขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน
๒. มีงบประมาณจำนวนจำกัด เมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจเทศบาล
๓. กลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์ในรูปแบบเครือญาติในชุมชนต่าง ๆ ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการตามระเบียบ หรือการปฏิบัติงานตามขั้นตอน
๔. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน
๕. มีพื้นที่ในการพัฒนากว้างขวาง ส่งผลถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนที่มีมากขึ้น ทำให้บางปัญหายังขาดบุคลากรที่เพียงพอ
๖. ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือในการบริการสาธารณะบางประเภท

แนวทางพัฒนาบุคลากร

เทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด โดยให้ความสำคัญแก่บุคลากรทุกตำแหน่ง และทุกระดับ ซึ่งประกอบด้วย คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ เพื่อให้ได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจรรยาบรรณในการบริหารงาน หรือปฏิบัติงานในตำแหน่งที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ซึ่งประกอบด้วย ส่วนราชการและตำแหน่งต่าง ๆ ของเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	สถาบัน/โรงเรียน
๑	นายเสกสรร นิยมเพ็ง	นายกเทศมนตรี	ปริญญาเอก	มหาวิทยาลัยนเรศวร
๒	นายเดชเลิศ ม่วงอ่ำ	รองนายกเทศมนตรี	ปริญญาโท	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
๓	นายนราวุธ กุนคำ	รองนายกเทศมนตรี	ปริญญาตรี	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
๔	นายสหพัฒน์ พรพฤติพันธุ์	รองนายกเทศมนตรี	ปริญญาโท	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
๕	นางนิงภา เจือจาน	ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	วิทยาลัยเทคนิคเพชรบูรณ์
๖	นางนุปลา ขุนทอง	ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี	ประถมศึกษา ๔	โรงเรียนบ้านไทรงาม
๗	ว่าที่ ร.ต.ธนชล ศิริ	เลขานุการนายกเทศมนตรี	ปริญญาโท	มหาวิทยาลัยนเรศวร

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	สถาบัน/โรงเรียน
๘	นายอร่าม มีเดช	ประธานสภาเทศบาลฯ	มัธยมศึกษา ๓	ศูนย์การศึกษาออกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเขาต่อ
๙	นายสนั่น พรหมประเสริฐ	สมาชิกสภาเทศบาลฯ	มัธยมศึกษา ๖	ศูนย์การศึกษาออกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเพชรบูรณ์
๑๐	นายสมภาพ ฝโลศิลป์	สมาชิกสภาเทศบาลฯ	ปริญญาตรี	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
๑๑	นายสมัคร น้อยคนดี	สมาชิกสภาเทศบาลฯ	มัธยมศึกษา ๖	โรงเรียนเพชรพิทยาคม
๑๒	นายธีระศักดิ์ พรหมบุญ	สมาชิกสภาเทศบาลฯ	ม.ศ. ๓	โรงเรียนเพชรพิทยาคม
๑๓	นายสุรพล ชูสกุล	สมาชิกสภาเทศบาลฯ	ประถมศึกษา ๔	โรงเรียนชุมชนบ้านกำแพงดิน (จังหวัดพิจิตร)
๑๔	นายภักดีศักดิ์ สังเกตดี	สมาชิกสภาเทศบาลฯ	ปริญญาตรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
๑๕	นายอดุลย์ แก้วแกมทอง	สมาชิกสภาเทศบาลฯ	ปริญญาตรี	วิทยาลัยครูเพชรบูรณ์
๑๖	นายจินณวัฒน์ สุขอยู่	สมาชิกสภาเทศบาลฯ	มัธยมศึกษา ๓	โรงเรียนเพชรพิทยาคม
๑๗	นายกำพล โฆษิตานนท์	สมาชิกสภาเทศบาลฯ	ปริญญาโท	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า)
๑๘	นายวิวัฒน์ ลิ่มตระกูล	สมาชิกสภาเทศบาลฯ	มัธยมศึกษา ๖	โรงเรียนตะพานหิน
๑๙	นายธิตพงษ์ พิมพ์จันทร์	สมาชิกสภาเทศบาลฯ	อนุปริญญา	วิทยาลัยครูนครราชสีมา
๒๐	นางสาวนันทชญาณ์ ไพฑูรย์รังสฤษดิ์	สมาชิกสภาเทศบาลฯ	ปริญญาโท	University of New South Wales
๒๑	นายสมทบ นางนวล	สมาชิกสภาเทศบาลฯ	ปริญญาตรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๒๒	นางกรรเกตุ สังเกตดี	สมาชิกสภาเทศบาลฯ	ปริญญาโท	มหาวิทยาลัยนเรศวร
๒๓	นายไพฑูรย์ นวลชูล	สมาชิกสภาเทศบาลฯ	ปริญญาโท	มหาวิทยาลัยนเรศวร
๒๔	นายเอนก สิงห์คา	สมาชิกสภาเทศบาลฯ	ประถมศึกษา ๖	โรงเรียนบ้านวังขอน

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	สถาบัน/โรงเรียน
๒๕	นางนงคราญ สุคนธสาคร	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง)	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
๒๖	นายวันเฉลิม เพ็งพิณิจ	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	ปริญญาโท (นิติศาสตร์)	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
๒๗	นางสมมิตร พันสีว	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์บริหารรัฐกิจ)	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
๒๘	นางสาวสร้อยญา ยาสมุทร	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ปริญญาตรี (การจัดการสำนักงาน)	สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
๒๙	นางสาวเกษศิริจันทร์ ศิริวัฒน์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์)	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
๓๐	นายธนาคาร กลิ่นแก้ว	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ปริญญาตรี (การจัดการทั่วไป)	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
๓๑	ว่าที่ ร.ต.ภาคภูมิ มั่งมี	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ชำนาญการ	ปริญญาตรี (วิทยาการจัดการ)	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
๓๒	นายพิชัย แตรประสิทธิ์	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์)	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
๓๓	นายประสิทธิ์ ฮาดแมน	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยชำนาญงาน	ปริญญาตรี (เทคโนโลยีอุตสาหกรรมศิลป์)	วิทยาลัยครูเพชรบูรณ์
๓๔	สิบโท โยธิน คงแท้	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยปฏิบัติงาน	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
๓๕	นายมานพ เอกไทย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยชำนาญงาน	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์)	มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	สถาบัน/โรงเรียน
๓๖	นายสมบุญ บุณยอด	เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญาน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ช่างเชื่อมโลหะแผ่น)	วิทยาลัยเทคนิคเพชรบูรณ์
๓๗	นางวรรณพร สมานทอง	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญาน	ปริญญาตรี (การจัดการทั่วไป)	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
๓๘	สิบท ศตวรรษ มีเดช	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	ปริญญาตรี (การบริหารองค์การภาครัฐ)	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
๓๙	นายสุศักดิ์ บุระสีม่วง	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการท่องเที่ยว (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ปริญญาตรี (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
๔๐	นางบุญนดา นิยมไทย	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	ปริญญาโท (บริหารธุรกิจ)	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
๔๑	นางกวีวรรณ เหลืองศิริเจียร	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	ปริญญาตรี (การบัญชี)	สถาบันราชภัฏเชียงใหม่
๔๒	นางสาวพิมพ์ชนก คงยาคี	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	ปริญญาตรี (การบัญชี)	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
๔๓	นางวิลาวัลย์ จันทร์วงศ์	นักวิชาการคลังปฏิบัติการ	ปริญญาตรี (การบัญชี)	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
๔๔	นางสาวจิรภัทร์ สักรองพันธ์	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	ปริญญาตรี (การบัญชี)	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
๔๕	นางบัวขาว แดงประสิทธิ์	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	ปริญญาตรี (การจัดการทั่วไป)	วิทยาลัยครูเพชรบูรณ์
๔๖	นางสาวเมธาพร วงษ์ท้วม	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
๔๗	นางสาวรัตนภรณ์ จำรัส	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	ปริญญาตรี (การบัญชี)	วิทยาลัยเทคโนโลยีชัยภูมิ บริหารธุรกิจ
๔๘	นางสาวอรอนงค์ เทียนสีม่วง	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญาน	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	สถาบัน/โรงเรียน
๔๙	นางบุษกร จารุพัฒนานนท์	หัวหน้าฝ่ายระเบียบการคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	ปริญญาตรี (การจัดการทั่วไป)	วิทยาลัยครูเพชรบูรณ์
๕๐	นายธวัชชัย ประกอบสมบัติ	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	ปริญญาตรี (เทคโนโลยีอุตสาหกรรมก่อสร้าง)	สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์
๕๑	นายประเสริฐ อินทูล	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	ปริญญาตรี (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
๕๒	นางสาวณัฐา ออประเสริฐ	วิศวกรรโมยธาปฏิบัติการ	ปริญญาตรี (วิศวกรรมโยธา)	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
๕๓	นายปรกรณ์ สมนาคคุณ	สถาปนิกชำนาญการ	ปริญญาตรี (สถาปัตยกรรม)	มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
๕๔	นายชัยกุลพัฒน์ สุขเสถียร	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	ปริญญาตรี (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
๕๕	นายภูวินทร์ ชันติมิตร	นายช่างโยธาชำนาญงาน	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
๕๖	นายสุวัจน์ ธนุพันธุ์ชัย	นายช่างโยธาชำนาญงาน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ช่างก่อสร้าง)	วิทยาลัยเทคนิคเพชรบูรณ์
๕๗	นายเทพพร จิตผ่อง	นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (อิเล็กทรอนิกส์)	วิทยาลัยเทคนิคแพร่
๕๘	นางภัทรฤทัย เพ่งพิณิจ	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
๕๙	นางสาวบุญญาพร ทองดี	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	ปริญญาตรี (วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร)	สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตลำปาง

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	สถาบัน/โรงเรียน
๖๐	นางกัญญา ก้าวสมบัติ	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับกลาง)	ปริญญาตรี (การพยาบาลและผดุงครรภ์)	มหาวิทยาลัยพายัพ
๖๑	นางสาวณิชากรณ ชัยญแก้ว	นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ	ปริญญาตรี (วิทยาศาสตร์และสิ่งแวดล้อม)	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ
๖๒	นางณัฐฐา สิงห์สกุลรัตน์	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน	ปริญญาตรี (สุขศึกษา)	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
๖๓	นางบุญส่ง วงษ์มณี	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	ปริญญาตรี (สุขศึกษา)	วิทยาลัยครูเพชรบูรณ์
๖๔	นางสาววิไลลักษณ์ ภูนาคำ	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	ปริญญาตรี (การพยาบาลและผดุงครรภ์)	มหาวิทยาลัยมหิดล
๖๕	นายเทอดศักดิ์ แตรประสิทธิ์	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ	ปริญญาตรี (พยาบาลศาสตร์)	มหาวิทยาลัยมหิดล
๖๖	นางอรุณวดี เอี่ยมไรร้อย	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ปริญญาตรี (การจัดการทั่วไป)	วิทยาลัยครูเพชรบูรณ์
๖๗	นางสาวสุประวีณยา ทับทิมจันทร์	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	ปริญญาตรี (บริหารทรัพยากรมนุษย์)	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
๖๘	นางสาวสุพัตร์ ศรีบุรินทร์	ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
๖๙	นางสาวพิมพ์อักษิณี แสงจันทร์	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	สถาบัน/โรงเรียน
๗๐	ว่าที่ ร.ต.หญิง เหมือนนุกฤตา ปานม่วง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	ปริญญาตรี (การจัดการธุรกิจ)	มหาวิทยาลัยนเรศวร
๗๑	นางสาวธัญญาภาส เกษอาจ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
๗๒	นางเปมิกา ทองใหญ่	หัวหน้าฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ปริญญาตรี (การจัดการทั่วไป)	วิทยาลัยครูเพชรบูรณ์
๗๓	นายฤทธิรงค์ ซาปา	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ	ปริญญาตรี (คอมพิวเตอร์อุตสาหกรรม)	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
๗๔	นายบุญส่ง มีเดช	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
๗๕	นายพงศ์ศิริ สุขเสริม	นักบริหารงานวิชาการ	ปริญญาโท (นิติศาสตร์มหาบัณฑิต)	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
๗๖	นายขวัญชัย เพ็งโง้วงษ์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับกลาง)	ปริญญาโท (การบริหารงาน การศึกษา)	มหาวิทยาลัยนเรศวร
๗๗	นายเด่นรัฐ อินทา	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	ปริญญาโท (บริหารธุรกิจ)	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
๗๘	นางอมลวรรณ โชคงาม	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	ปริญญาตรี (การบัญชี)	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
๗๙	สืบเอก นนทวัชร์ อธิบัติ	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
๘๐	นายสรภัทร อินทร์ชู	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	ปริญญาตรี (บรรณารักษศาสตร์ และสารนิเทศศาสตร์)	สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม
๘๑	นางสาวศุภลักษณ์ หล่อวัตร	นักสันทนากการปฏิบัติการ	ปริญญาตรี (วิทยาศาสตร์ทั่วไป)	มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
๘๒	นางจิดรสุดา แสงเรืองเดช	นักสันทนากการชำนาญการ	ปริญญาโท (บริหารการศึกษา)	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น
๘๓	นางสาวณภรภา ไกรทฤกษ์ร้าง	นักวิชาการวัฒนธรรมปฏิบัติการ	ปริญญาตรี (ภาษาอังกฤษ)	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	สถาบัน/โรงเรียน
๘๔	นางสิริสุข สมมีชัย	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
๘๕	นายวินัย รุ่งเรืองฤทธิ์	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	ปริญญาตรี (พลศึกษา)	วิทยาลัยครูเพชรบูรณ์
๘๖	นางกิตติยา คีลาพันธ์	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	ปริญญาตรี (วิทยาการคอมพิวเตอร์)	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
๘๗	นางปิยวรรณ ดอกไม้งาม	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
๘๘	นางจางเนียร บุญรักษา	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ปริญญาตรี (การจัดการทั่วไป)	วิทยาลัยครูเพชรบูรณ์
๘๙	นางศิริวัลย์ ศรีหาคำ	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	ปริญญาตรี (การบัญชี)	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ลูกจ้างประจำ ประกอบด้วย

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	สถาบัน/โรงเรียน
๑.	นางอุณเรือน ปลาดตา	นักการ	ปริญญาตรี (การจัดการทั่วไป)	วิทยาลัยครูเพชรบูรณ์
๒.	นายสมบูรณ์ ป่าด้วง	ผู้ช่วยช่างไม้	ประถมศึกษา ๖	โรงเรียนบ้านไทรงาม
๓.	นายบุญธรรม ป่าด้วง	ผู้ช่วยช่างไม้	ประถมศึกษา ๔	โรงเรียนบ้านไทรงาม
๔.	นายชลอ พรหมรักษา	ผู้ช่วยช่างยนต์	ประถมศึกษา ๔	โรงเรียนบ้านหนองนารี
๕.	นายอุดี ทองมาก	คนงานประจำรถขยะ	ประถมศึกษา ๔	โรงเรียนบ้านดงมูลเหล็ก
๖.	นางวิวรรณ รุ่งเรืองฤทธิ์	ภารโรง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (บริหารธุรกิจ)	วิทยาลัยการอาชีพนครนายก
๗.	นายสังเวียน ชัยธรรม	พนักงานขับรถยนต์	ประถมศึกษา ๔	โรงเรียนบ้านดงมูลเหล็ก

๖. หลักสูตรและวิธีการพัฒนา

๑. หลักสูตรการพัฒนา

เทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอันเป็นการรองรับการพัฒนาระบบคุณภาพของเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ ฝ่ายบริหารมีนโยบายที่ชัดเจนสำหรับการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และจริงจัง จึงได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ไว้ดังนี้

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ (พนักงานเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างเทศบาล รวมถึงตัวบุคคลในการจ้างเหมาบริการ) จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๓ วัน/คน/ปี

ผู้บังคับบัญชา (ปลัดเทศบาล, หัวหน้าส่วนราชการ และพนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหาร) จะต้องได้รับ การพัฒนาอย่างน้อย ๕ วัน/คน/ปี

ผู้บริหาร (คณะผู้บริหาร) จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑๐ วัน/คน/ปี

หลักสูตรในการพัฒนาบุคลากร

หลักสูตร	ห้วงระยะเวลาการเข้ารับการพัฒนา	สถานที่ฝึกอบรม
๑.หลักสูตรนายกเทศมนตรี	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๔	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒.หลักสูตรรองนายกเทศมนตรี	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๔	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๓.หลักสูตรเลขานุการนายก อปท.	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๔	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๔.หลักสูตรที่ปรึกษานายก อปท.	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๔	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๕.หลักสูตรประธานสภา/รองประธานสภา	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๔	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๖.หลักสูตรสมาชิกสภาเทศบาล	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๔	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๗.หลักสูตรนักบริหารงานเทศบาล	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๔	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๘.หลักสูตรเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ ๓	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๔	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๙.หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานธุรการ	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๔	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๐.หลักสูตรเจ้าหน้าที่ป้องกัน ๓	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๔	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๑.หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๔	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

หลักสูตร	ห้วงระยะเวลาการ สมัครเข้าอบรม	สถานที่ฝึกอบรม
๑๒.หลักสูตรนักบริหารงานคลัง	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๔	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๓.หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานการเงิน ฯ	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๔	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๔.หลักสูตรนักบริหารงานช่าง	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๔	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๕.หลักสูตรนายช่างโยธา	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๔	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๖.หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๔	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๗.หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานทะเบียน	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๔	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๘.หลักสูตรลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ฯ	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๔	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๙. หลักสูตรคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๔	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒๐. หลักสูตร ส่งเสริมประชาธิปไตยในการเลือกตั้ง	ม.ค. - มี.ค. ๖๔	เทศบาลเมืองเพชรบูรณ์
๒๑. หลักสูตร คุณธรรม จริยธรรม ฯ	มี.ค. ๖๔	เทศบาลเมืองเพชรบูรณ์
๒๒.หลักสูตร ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายในชีวิตประจำวัน	มิ.ย. - ก.ย. ๖๔	เทศบาลเมืองเพชรบูรณ์
๒๓.หลักสูตรให้ความรู้ปลูกจิตสำนึกการป้องกันและปราบปรามทุจริต	มิ.ย. - ก.ย. ๖๔	เทศบาลเมืองเพชรบูรณ์
๒๔. โครงการฝึกอบรมป้องกันและระงับอัคคีภัยให้กับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างสังกัดเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์	ม.ค. - พ.ค. ๖๔	เทศบาลเมืองเพชรบูรณ์
๒๕. โครงการฝึกซ้อมแผนการดับเพลิงและการกู้ชีพกู้ภัย	ธ.ค. ๖๔	เทศบาลเมืองเพชรบูรณ์
๒๖. หลักสูตรที่จัดอบรมโดยหน่วยงานที่ได้มีการทำบันทึกข้อตกลง ว่าด้วยความร่วมมือทางวิชาการเพิ่มเติมกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ดังนี้ ๑. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยคณะนิติศาสตร์ ๒. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ และสำนักงานบริหารทรัพย์สินและกีฬา ร่วมกับคณะวิศวกรรมศาสตร์ ๓. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยวิทยาลัยวิจัยนวัตกรรมทางการศึกษา ๔. มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยคณะวิทยาการจัดการ ๕. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๔	
๒๗. หลักสูตรอื่น ๆ ตามที่หน่วยงานราชการจัดขึ้นตลอดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๔	

หมายเหตุ ห้วงระยะเวลาฝึกอบรมแต่ละหลักสูตรขึ้นอยู่กับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กำหนดอีกครั้ง

๒. วิธีการพัฒนา

เทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ ได้กำหนดแนวทางสำหรับการพัฒนาบุคลากรไว้หลากหลาย โดยพิจารณาตามความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ และได้มีการนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการเป็นข้อมูลในการจัดทำโครงการอบรมหรือฝึกอบรม หรือส่งไปอบรมหรือฝึกอบรม เช่น การปฐมนิเทศ พนักงานใหม่ การสอนงาน โดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้เทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ จะดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่น และดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม / สัมมนา / ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการหรือเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ เป็นผู้ดำเนินการ และเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญเป็นวิทยากรบรรยาย หรือวิทยากรกระบวนการ ซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ดังนี้ คือ

๑. การปฐมนิเทศ
๒. การสอนงาน การให้คำปรึกษา
๓. การมอบหมายงาน / การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
๔. การฝึกอบรม
๕. การดูงาน
๖. การประชุมเชิงปฏิบัติการ / การสัมมนา

๗. การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

การดำเนินการตรวจสอบติดตามและประเมินผล เทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ ได้ปฏิบัติตามประกาศ ก.ท.จ.เพชรบูรณ์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๔๕ โดยให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ และ ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของบุคลากร กำหนดตัวชี้วัดในการติดตามประเมินผล โดยส่งบุคลากรในสังกัดเข้าฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตรต่อปี ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรี และได้กำหนดระบบการตรวจสอบติดตามและประเมินผล การพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ดังนี้

- ๑) ให้ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและมีการรายงานผลการพัฒนาพร้อมทั้งเผยแพร่ความรู้ให้บุคลากรในเทศบาลทราบด้วย
- ๒) ติดตามและประเมินผลโดยคณะกรรมการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์

การฝึกอบรมทุกครั้งจะต้องมีการประเมินผล เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับทำการปรับปรุงหลักสูตร การฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยวิธีการต่างๆ

- ๑) ให้มีการประเมินผลการฝึกอบรมในกรณีเทศบาลจัดฝึกอบรมเองทุกครั้ง และนำข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางในการวางแผนการฝึกอบรมในครั้งต่อไป
- ๒) ให้มีการรายงานผลที่ได้รับในกรณีที่ได้มีการส่งบุคลากรไปฝึกอบรมภายนอกองค์กร
- ๓) ให้มีการนำข้อมูลจากการฝึกอบรมไปใช้พิจารณาในการปรับปรุงตำแหน่งบุคลากรของเทศบาล

ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ เทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ ได้มีการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ตามความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชา โดยพิจารณาจากข้อมูลและปัญหา ที่ได้จากผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นของเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ ประกอบกับ ความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ เช่น หลักสูตร ระยะเวลา ความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตามสายงาน ต่าง ๆ มาพิจารณาวิธีการพัฒนา ไม่ว่าจะเป็น การจัดทำโครงการอบรม ฝึกอบรม หรือส่งไปอบรม โดยมุ่งเน้นการพัฒนาที่สอดคล้องกับตำแหน่ง มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และตามสายงานที่มีในแผน อัตรากำลังของเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์

โดยในปีงบประมาณที่ผ่านมา เทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ มีจำนวนสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง ทั้งสิ้น ๓๙ สายงาน

- สายงานที่ได้เข้ารับการพัฒนา จำนวน ๒๘ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๕๔ ของสายงานที่มี ในแผนอัตรากำลัง

- สายงานที่ไม่ได้เข้ารับการพัฒนา จำนวน ๗ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๙๕ ของสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง

การพัฒนาบุคลากรตามสายงาน ของเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์

ที่	สายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง	สายงานที่มีผู้ครองตำแหน่ง อยู่จริง
๑	๑๑๐๑ นักบริหารงานท้องถิ่น (กลาง - สูง)	✓
๒	๒๑๐๑ นักบริหารงานทั่วไป (ต้น - กลาง)	✓
๓	๒๑๐๒ นักบริหารงานคลัง (ต้น - กลาง)	✓
๔	๒๑๐๓ นักบริหารงานช่าง (ต้น - กลาง)	✓
๕	๒๑๐๔ นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ต้น - กลาง)	✓
๖	๒๑๐๕ นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ต้น - กลาง)	✓
๗	๒๑๐๗ นักบริหารงานการศึกษา (ต้น-สูง)	-
๘	๒๑๐๘ นักบริหารงานช่างสุขาภิบาล (ต้น-สูง)	-
๙	๓๑๐๒ นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ)	✓
๑๐	๓๑๐๓ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ - ชำนาญการ)	✓
๑๑	๓๑๐๔ นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ชำนาญการ)	-
๑๒	๓๑๐๕ นิติกร (ชำนาญการ)	-
๑๓	๓๑๐๖ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ชำนาญการ)	-
๑๔	๓๒๐๑ นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ - ชำนาญการ)	✓
๑๕	๓๒๐๒ นักวิชาการคลัง (ชำนาญการ)	✓
๑๖	๓๒๐๔ นักวิชาการพัสดุ (ชำนาญการ)	✓
๑๗	๓๒๐๕ นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ)	-
๑๘	๓๖๐๒ พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ - ชำนาญการ)	✓
๑๙	๓๖๐๖ นักวิชาการสุขาภิบาล (ปฏิบัติการ)	✓

การพัฒนาบุคลากรตามสายงาน ของเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ (ต่อ)

ที่	สายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง	สายงานที่มีผู้ครองตำแหน่ง อยู่จริง
๒๐	๓๗๐๑ วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ)	✓
๒๑	๓๗๐๒ สถาปนิก (ชำนาญการพิเศษ)	✓
๒๒	๓๘๐๑ นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ - ชำนาญการ)	✓
๒๓	๓๘๐๒ นักสังคมสงเคราะห์ (ปฏิบัติการ - ชำนาญการ)	-
๒๔	๓๘๐๓ นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ)	✓
๒๕	๓๘๐๕ นักวิชาการวัฒนธรรม (ปฏิบัติการ)	✓
๒๖	๓๘๐๖ นักสันตนาการ (ปฏิบัติการ - ชำนาญการ)	-
๒๗	๓๘๑๑ ศึกษานิเทศก์ (ปฏิบัติการ - ชำนาญการ)	-
๒๘	๔๑๐๑ จพง.ธุรการ (ปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน)	✓
๒๙	๔๑๐๒ จพง.ทะเบียน (ปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน)	-
๓๐	๔๒๐๑ เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี (ชำนาญงาน)	✓
๓๑	๔๒๐๒ เจ้าหน้าที่งานการคลัง (ปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน)	✓
๓๒	๔๒๐๔ เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน)	✓
๓๓	๔๓๐๑ จพง.ประชาสัมพันธ์ (ปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน)	-
๓๔	๔๖๐๑ จพง.สาธารณสุข (ปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน)	-
๓๕	๔๖๐๔ จพง.สุขาภิบาล (ปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน)	-
๓๖	๔๗๐๑ นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน)	✓
๓๗	๔๗๐๖ นายช่างไฟฟ้า (ปฏิบัติงาน)	✓
๓๘	๔๘๐๕ จพง.ป้องกัน (ปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน)	✓
๓๙	๔๘๐๔ จพง.เทศกิจ (ปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน)	-



(นายเสกสรร นียมเพ็ง)
นายกเทศมนตรีเมืองเพชรบูรณ์

ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์
ที่ ๓๐๕ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในหมวด ๒ มาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล หมวด ๑๔ ส่วนที่ ๔ ข้อ ๒๕๔ และ ข้อ ๓๐๐ ลงวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๕ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ ดังนี้

- | | |
|--------------------------------------|---------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีเมืองเพชรบูรณ์ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองช่างสุขาภิบาล | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๙. ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน | กรรมการ |
| ๑๐. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๑๑. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๑๒. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑๓. นักทรัพยากรบุคคลที่ได้รับมอบหมาย | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการผู้ได้รับการแต่งตั้งมีอำนาจหน้าที่ ในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์และแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ที่จะพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายเสกสรร นิยมเพ็ง)

นายกเทศมนตรีเมืองเพชรบูรณ์

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันพุธที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ เวลา ๑๔.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมหัวหน้าส่วนราชการ เทศบาลเมืองเพชรบูรณ์

ผู้มาประชุม

๑. นายเสกสรร	นิยมเพ็ง	นายกเทศมนตรีเมืองเพชรบูรณ์
๒. นางนงคราญ	สุคนธสาคร	ปลัดเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์
๓. นายวันเฉลิม	เพ็งพินิจ	รองปลัดเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์
๔. นายขวัญชัย	เพ็งโตวงษ์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา
๕. นางกัญญา	ก้าวสมบัติ	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๖. นางปุณณา	นิยมไทย	ผู้อำนวยการกองคลัง
๗. นายธวัชชัย	ประกอบสมบัติ	ผู้อำนวยการกองช่าง
๘. นางสาวสุพัตร์	ศรีบุรินทร์	ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน
๙. นายวินัย	รุ่งเรืองฤทธิ์	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
๑๐. นางสมมิตร	พันสิ้ว	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
๑๑. นางสาวสรัญญา	ยาสมุทร	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
๑๒. นายธนาคาร	กลั่นแก้ว	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

เริ่มประชุมเวลา

เวลา ๑๔.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

นายเสกสรร นิยมเพ็ง
ประธานกรรมการ

เรื่องที่ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

เมื่อท่านคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ มาครบองค์ประชุมแล้ว กระผมขอเปิดการประชุมครับ

เนื่องด้วยแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๓ ของเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ ได้ครบกำหนดบังคับใช้ เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ อาศัยอำนาจตามความในหมวด ๒ มาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๕ หมวด ๑๔ ส่วนที่ ๔

ข้อ ๓๐๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย

- (๑) นายกเทศมนตรี เป็นประธานกรรมการ
- (๒) ปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ
- (๓) ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น เป็นกรรมการ
- (๔) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ

เทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ จึงได้มีคำสั่งเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ ที่ ๓๐๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งได้แต่งตั้งนายกเทศมนตรีเมืองเพชรบูรณ์ เป็นประธานกรรมการฯ ปลัดเทศบาลฯ รองปลัดเทศบาลฯ หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ เป็นกรรมการและเลขานุการ และนักทรัพยากรบุคคลที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้ช่วยเลขานุการ เพื่อร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์

มติที่ประชุม

- ทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ ๒๕๖๓) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒ จำนวน ๖ หน้า

นายเสกสรร นิยมเพ็ง
ประธานกรรมการ

ขอให้ที่ประชุมได้ร่วมกันตรวจสอบรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ ๒๕๖๓) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒ จำนวน ๖ หน้า ว่าถูกต้อง ครบถ้วน หรือมีท่านใดต้องการแก้ไขรายละเอียดส่วนใดหรือไม่ ถ้าไม่มีขอให้ที่ประชุมได้มีมติรับรองรายงานการประชุมฯ ด้วยครับ

มติที่ประชุม

- ที่ประชุมมีมติรับรองรายงานการประชุมฯ

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อพิจารณา

นายเสกสรร นิยมเพ็ง
ประธานกรรมการ
นางสาวสร้อยญา ยาสุมุท
กรรมการและเลขานุการ

การพิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

มอบหมายให้เลขานุการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ เป็นผู้ชี้แจงรายละเอียด

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ในหมวด ๒ มาตรา ๒๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๔๕ หมวด ๑๔ ส่วนที่ ๔

ข้อ ๒๔๙ ให้เทศบาล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ ก.ท. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลนั้น

ข้อ ๓๐๑ แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- (๑) หลักการและเหตุผล
- (๒) เป้าหมายการพัฒนา
- (๓) หลักสูตรการพัฒนา
- (๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- (๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- (๖) การติดตามและประเมินผล

ข้อ ๓๐๒ หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนการพัฒนา เป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานเทศบาล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานเทศบาลตำแหน่งต่างๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังของเทศบาล ตลอดทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๓๐๓ เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้มีความชัดเจน และครอบคลุมพนักงานเทศบาลทุกคน และตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลทุกตำแหน่ง โดยกำหนดให้พนักงานเทศบาลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล

ข้อ ๓๐๔ หลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่ง ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๓๐๕ วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลดำเนินการเอง หรืออาจมอบหมายสำนักงาน ก.ท. หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.ท. ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษา หรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

ข้อ ๓๐๖ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาเทศบาล ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามแผนการพัฒนา พนักงานเทศบาลอย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ

ตามหนังสือจังหวัดเพชรบูรณ์ ที่ พช ๐๐๒๓.๒/ว ๓๓๓๕ ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ได้แจ้งกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยให้ ฝึกอบรมปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามมติคณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๐

สำนักปลัดเทศบาล ได้มีบันทึกข้อความ ที่ พช ๕๒๐๐๑/๓๗๒ ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ขอสำรวจความต้องการพัฒนาของบุคลากร สังกัดเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการพัฒนา ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ โดยใช้แบบสำรวจความต้องการ พัฒนาของพนักงาน และระบบ google form ด้วยวิธีการสุ่มผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวนทั้งสิ้น ๑๐๘ ราย จากบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ ในทุกส่วนราชการ และทุกประเภทตำแหน่ง

แบบสำรวจชุดนี้แบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลความต้องการพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นอื่นๆ

โดยข้อมูลในแต่ละส่วน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลทั่วไป

๑.๑ ประเภทบุคลากร

ที่	ประเภทบุคลากร	จำนวน (ราย)
๑	พนักงานเทศบาล	๔๔
๒	ลูกจ้างประจำ	๓
๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓๐
๔	พนักงานจ้างทั่วไป	๓๑
	รวม	๑๐๘

๑.๒ ประเภทตำแหน่ง

ที่	ประเภทตำแหน่ง	จำนวน (ราย)
๑	บริหารท้องถิ่น	๑
๒	อำนวยการท้องถิ่น	๑๑
๓	วิชาการ	๒๐
๔	ทั่วไป	๑๒
๕	ลูกจ้างประจำ	๓
๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓๐
๗	พนักงานจ้างทั่วไป	๓๑
รวม		๑๐๘

๑.๓ ระดับ

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน (ราย)
๑	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๑
๒	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๔
		กลาง	๗
๓	วิชาการ	ชำนาญการ	๑๒
		ปฏิบัติการ	๘
๔	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๗
		ปฏิบัติงาน	๕
๕	อื่น ๆ	-	๖๔
รวม			๑๐๘

๑.๔ อัตราเงินเดือน

ที่	อัตราเงินเดือน (บาท)	จำนวน (ราย)
๑	ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๖
๒	๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๕๙
๓	๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท	๑๕
๔	๓๐,๐๐๑ - ๔๐,๐๐๐ บาท	๕
๕	๔๐,๐๐๑ - ๕๐,๐๐๐ บาท	๑๐
๖	มากกว่า ๕๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป	๓
รวม		๑๐๘

๑.๕ สังกัด

ที่	สังกัด	จำนวน (ราย)
๑	สำนักปลัดเทศบาล	๓๙
๒	กองคลัง	๑๓
๓	กองช่าง	๑๓
๔	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑๑
๕	กองวิชาการและแผนงาน	๑๐
๖	กองการศึกษา	๘
๗	กองช่างสุขาภิบาล	๕
๘	กองสวัสดิการสังคม	๙
๙	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑
	รวม	๑๐๘

ส่วนที่ ๒ : ข้อมูลความต้องการพัฒนาบุคลากร

๒.๑ ความต้องการในการพัฒนาอบรม

ที่	ความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาอบรม	จำนวน (ราย)
๑	ต้องการ	๑๐๘
๒	ไม่ต้องการ	๐
	รวม	๑๐๘

เหตุผล

๑. เพิ่มพูนความรู้
๒. เพื่อพัฒนาศักยภาพ พัฒนาความรู้
๓. การทำวิทยฐานะเกณฑ์ใหม่ร่วมกับพนักงานครู

๒.๒ ประเภทของการพัฒนา/อบรม

(ผู้ตอบแบบสำรวจสามารถเลือกตอบได้ไม่เกิน ๓ ข้อ)

ที่	ประเภทการพัฒนา/อบรม	จำนวน (ราย)
๑	เข้าร่วมการอบรมกับหน่วยงานอื่น	๗๐
๒	จัดฝึกอบรมโดยเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์	๖๐
๓	จัดกิจกรรมสอนงานจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน	๑๗
๔	ฝึกปฏิบัติงาน	๑๗
๕	ให้มีเอกสารคู่มือกระบวนการปฏิบัติงาน/ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่	๕๖
๖	อื่น ๆ	-

๒.๓ หลักสูตรที่ต้องการพัฒนา/อบรม

(ผู้ตอบแบบสำรวจสามารถเลือกตอบได้ไม่เกิน ๓ ข้อ)

ที่	หลักสูตรที่ต้องการพัฒนา/อบรม	จำนวน (ราย)
๑	หลักสูตรประจำสายงาน	๘๓
๒	หลักสูตรงานสารบรรณ	๑๘
๓	หลักสูตรงานบุคคล	๑๗
๔	หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง	๓๙
๕	หลักสูตรระเบียบวิธีการงบประมาณ	๒๐
๖	หลักสูตรทางวินัย	๒๑
๗	หลักสูตรอื่น ๆ	
	- ภาษาอังกฤษ	๑
	- กฎหมายควบคุมอาคาร	๑
	- ระเบียบ เอกสารเกี่ยวกับกระบวนการปฏิบัติหน้าที่	๑

๒.๔ ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม

ที่	ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม	จำนวน (ราย)
๑	ทั้งปีงบประมาณ	๔๔
๒	ช่วงไตรมาสแรก	๒๑
๓	ช่วงไตรมาสที่สอง	๒๖
๔	ช่วงไตรมาสที่สาม	๑๒
๕	ช่วงไตรมาสที่สี่	๓
๖	อื่น ๆ	
	- ตามที่ผู้บังคับบัญชาเห็นสมควร	๒
รวม		๑๐๘

๒.๕ ระยะเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม

ที่	ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม	จำนวน (ราย)
๑	๑ วัน	๓๓
๒	๒ วัน	๔๐
๓	๓ วัน	๒๐
๔	มากกว่า ๓ วัน	๕
๕	อื่น ๆ	
	- ๕ วัน	๑๐
รวม		๑๐๘

ส่วนที่ ๓ : ความเห็น และข้อเสนอแนะ

๑. อบรมด้านภาษาอังกฤษ
๒. เนื่องจากพนักงานครูเทศบาลในสังกัดยังมีข้อสงสัย ในเรื่องของการยื่นขอทำวิทยฐานะเพื่อเลื่อนสู่ฐานะชำนาญการพิเศษและเชี่ยวชาญซึ่งเป็นวิธีการปฏิบัติในรูปแบบใหม่ และไม่ค่อยเข้าใจวิธีการทำ
๓. ต้องการให้มีการพัฒนาศักยภาพด้านดิจิทัลให้กับบุคลากรในเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์
๔. อยากให้มีการจัดการอบรม หรือกิจกรรมที่พัฒนาศักยภาพในการติดต่อประสานงานในเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์
๕. ให้เสนอแนะความรู้ด้านเทคโนโลยี

วัตถุประสงค์ของการสำรวจข้อมูลดังกล่าว ก็เพื่อให้ทราบถึงความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ความต้องการเกี่ยวกับความรู้ ทักษะด้านต่างๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ รวมถึงความต้องการของบุคลากร และหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้การพัฒนาเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดโดยรายละเอียดของร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
๔. ขั้นตอนการพัฒนา
๕. การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาบุคลากร
๖. หลักสูตรและวิธีการพัฒนา
๗. การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

นายเสกสรร นิยมเพ็ง
ประธานกรรมการ

มติที่ประชุม

จากรายละเอียดข้างต้น ที่เลขานุการฯ ได้แจ้งให้ที่ประชุมทราบแล้วนั้น จึงขอให้ที่ประชุมได้ร่วมกันพิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ และเสนอแนะความคิดเห็น เพื่อจะได้นำไปเป็นแนวทางการจัดทำและประกาศใช้แผนดังกล่าว ต่อไป
ที่ประชุมได้ร่วมกันพิจารณาและได้มีมติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบให้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ ซึ่งจะเสนอนายกเทศมนตรี พิจารณานุมัติ เพื่อประกาศใช้แผนดังกล่าวและแจ้งให้หน่วยงานในสังกัดใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการตามแผนต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔
นายเสกสรร นิยมเพ็ง
ประธานกรรมการ

เรื่องอื่น ๆ

เพื่อให้บุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในหน้าที่เฉพาะตำแหน่งให้มีประสิทธิภาพ เหมาะสม และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เห็นควรให้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือก บุคลากรเข้ารับการพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ขึ้น เพื่อพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน เทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ โดยมอบหมายให้หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และงานกาชาดเจ้าหน้าที่เป็นเลขานุการ และเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดการประชุม โดยพิจารณาตามความเหมาะสมของระยะเวลา และความเร่งด่วนของหนังสือเชิญเข้ารับการอบรม และขอให้แต่ละกองงานได้ชี้แจงทำความเข้าใจกับบุคลากรในสังกัดให้ทราบถึงแนวทาง และหลักเกณฑ์การพัฒนาด้วย เห็นชอบให้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

มติที่ประชุม

นายเสกสรร นิยมเพ็ง
ประธานกรรมการ

มีท่านใดจะเสนอเรื่องอื่น ๆ อีกหรือไม่ หากไม่มีผมขอปิดการประชุม และขอขอบคุณทุกท่านที่เสียสละเวลามาประชุมในวันนี้ครับ

เลิกประชุมเวลา ๑๖.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



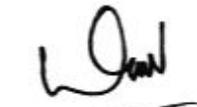
ผู้จัดรายงานการประชุม

(นายธนากร กลิ่นแก้ว)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ผู้ช่วยเลขานุการกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายเสกสรร นิยมเพ็ง)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีเมืองเพชรบูรณ์

ประธานกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ

รายงานผลการตอบแบบสำรวจความต้องการพัฒนาของบุคลากร

สังกัดเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

แบบสำรวจชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร เพื่อใช้ในการวิเคราะห์หาความต้องการเกี่ยวกับความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และนำข้อมูลไปประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ประกอบด้วย

- ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป
- ส่วนที่ ๒ ข้อมูลความต้องการพัฒนาบุคลากร
- ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นอื่นๆ

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลทั่วไป

จากการสำรวจโดยการสุ่มผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๑๐๘ ราย สรุปผลได้ดังนี้

๑.๑ ประเภทบุคลากร

ที่	ประเภทบุคลากร	จำนวน (ราย)
๑	พนักงานเทศบาล	๔๔
๒	ลูกจ้างประจำ	๓
๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓๐
๔	พนักงานจ้างทั่วไป	๓๑
รวม		๑๐๘

๑.๒ ประเภทตำแหน่ง

ที่	ประเภทตำแหน่ง	จำนวน (ราย)
๑	บริหารท้องถิ่น	๑
๒	อำนวยการท้องถิ่น	๑๑
๓	วิชาการ	๒๐
๔	ทั่วไป	๑๒
๕	ลูกจ้างประจำ	๓
๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓๐
๗	พนักงานจ้างทั่วไป	๓๑
รวม		๑๐๘

๑.๓ ระดับ

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน (ราย)
๑	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๑
๒	อำนวยการท้องถิ่น	กลาง	๔
		ต้น	๗
๓	วิชาการ	ชำนาญการ	๑๒
		ปฏิบัติการ	๘
๔	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๗
		ปฏิบัติงาน	๕
รวม			๔๔

๑.๔ อัตราเงินเดือน

ที่	อัตราเงินเดือน (บาท)	จำนวน (ราย)
๑	ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๖
๒	๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๕๙
๓	๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท	๑๕
๔	๓๐,๐๐๑ - ๔๐,๐๐๐ บาท	๕
๕	๔๐,๐๐๑ - ๕๐,๐๐๐ บาท	๑๐
๖	มากกว่า ๕๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป	๓
รวม		๑๐๘

๑.๕ สังกัด

ที่	สังกัด	จำนวน (ราย)
๑	สำนักปลัดเทศบาล	๓๙
๒	กองคลัง	๑๒
๓	กองช่าง	๑๓
๔	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑๑
๕	กองวิชาการและแผนงาน	๑๐
๖	กองการศึกษา	๘
๗	กองช่างสุขาภิบาล	๕
๘	กองสวัสดิการสังคม	๙
๙	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑
รวม		๑๐๘

ส่วนที่ ๒ : ข้อมูลความต้องการพัฒนาบุคลากร

๒.๑ ความต้องการในการพัฒนา/อบรม

ที่	ความต้องการ เข้ารับการพัฒนา/อบรม	จำนวน (ราย)
๑	ต้องการ	๑๐๘
๒	ไม่ต้องการ	๐
รวม		๑๐๘

เหตุผล

๑. เพิ่มความรู้
๒. เพื่อพัฒนาศักยภาพ พัฒนาความรู้
๓. การทำวิทยฐานะเกณฑ์ใหม่ร่วมกับพนักงานครู

๒.๒ ประเภทของการพัฒนา/อบรม (ผู้ตอบแบบสำรวจสามารถเลือกตอบได้ไม่เกิน ๓ ข้อ)

ที่	ประเภทการเข้ารับการพัฒนา/อบรม	จำนวนผู้ตอบ (ราย)
๑	เข้าร่วมการอบรมกับหน่วยงานอื่น	๗๐
๒	จัดฝึกอบรมโดยเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์	๖๐
๓	จัดกิจกรรมสอนงานจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน	๑๗
๔	ฝึกปฏิบัติงาน	๑๗
๕	ให้มีเอกสารคู่มือกระบวนการปฏิบัติงาน/ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่	๕๖
๖	อื่น ๆ	

๒.๓ หลักสูตรที่ต้องการพัฒนา/อบรม (ผู้ตอบแบบสำรวจสามารถเลือกตอบได้ไม่เกิน ๓ ข้อ)

ที่	ประเภทการเข้ารับการพัฒนา/อบรม	จำนวนผู้ตอบ (ราย)
๑	หลักสูตรประจำสายงาน	๘๓
๒	หลักสูตรงานสารบรรณ	๑๘
๓	หลักสูตรงานบุคคล	๑๗
๔	หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง	๓๔
๕	หลักสูตรระเบียบวิธีการงบประมาณ	๒๐
๖	หลักสูตรทางวินัย	๒๑
๗	หลักสูตรอื่น ๆ - ภาษาอังกฤษ - กฎหมายควบคุมอาคาร - ระเบียบ เอกสารเกี่ยวกับ กระบวนการปฏิบัติหน้าที่	๑ ๑ ๑

๒.๔ ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม

ที่	ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม	จำนวน (ราย)
๑	ทั้งปีงบประมาณ	๔๔
๒	ช่วงไตรมาสแรก	๒๑
๓	ช่วงไตรมาสที่สอง	๒๖
๔	ช่วงไตรมาสที่สาม	๑๒
๕	ช่วงไตรมาสที่สี่	๓
๖	อื่น ๆ - ตามที่ผู้บังคับบัญชาเห็นสมควร	๒
รวม		๑๐๘

๒.๕ ระยะเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม

ที่	ระยะเวลาที่ต้องการพัฒนา/อบรม	จำนวน (ราย)
๑	๑ วัน	๓๓
๒	๒ วัน	๔๐
๓	๓ วัน	๒๐
๔	มากกว่า ๓ วัน	๕
๕	อื่น ๆ - ๕ วัน	๑๐
รวม		๑๐๘

ส่วนที่ ๓ : ความเห็น และข้อเสนอแนะ

ความเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจ มีดังนี้

๑. อบรมด้านภาษาอังกฤษ
๒. เนื่องจากพนักงานครูเทศบาลในสังกัดยังมีข้อสงสัยในเรื่องของการยื่นขอทำวิทยฐานะเพื่อเลื่อนสู่วิทยฐานะชำนาญการพิเศษและเชี่ยวชาญซึ่งเป็นวิธีการปฏิบัติในรูปแบบใหม่ยังไม่ค่อยเข้าใจและวิธีการทำ
๓. ต้องการให้มีการพัฒนาศักยภาพด้านดิจิทัลให้กับบุคลากรในเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์
๔. อยากให้มีการจัดการอบรม หรือกิจกรรมที่พัฒนาศักยภาพในการติดต่อประสานงานในเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์
๕. ให้เสนอแนะความรู้ด้านเทคโนโลยี