

- ร่าง -



แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลเมืองเพชรบูรณ์
อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์

คำนำ

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง 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 ๒๕๔๕ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพ สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสนองนโยบายของรัฐ รวมไปถึงนโยบายต่าง ๆ และสามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีความคุ้มค่า และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

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	
คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	
บันทึกการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	
แบบสำรวจ และสรุปผลการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์	

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลเมืองเพชรบูรณ์

อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์

.....

๑. หลักการและเหตุผล

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๕ หมวด ๑๔ กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม ประกอบกับหนังสือจังหวัดเพชรบูรณ์ที่ 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 พัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบูรณ์ (ก.ท.จ.เพชรบูรณ์) กำหนด เช่น การพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเอง หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลเห็นว่ามีความเหมาะสมการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ 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 ได้รับการพัฒนางานในหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๕. เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๖. เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ในจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยมีขอบเขตนี้อาครอบคลุมในมิติด้านต่างๆ 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 และประสิทธิผล 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. สืบหาความต้องการการพัฒนาของบุคลากรสังกัดเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ โดยใช้แบบสอบถามความต้องการพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ตามขอบเขตและแนวทางการพัฒนา

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 โดยระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรต้องมีการกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการ พัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

๓. การติดตามและประเมินผล

จัดให้มีระบบการตรวจสอบติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรต่าง ๆ

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร
เทศบาลเมืองเพชรบูรณ์

๑. การเตรียมการและการวางแผน

- ๑.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- ๑.๒ สำนักรวความต้องการการพัฒนาของบุคลากรสังกัด
- 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. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม 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 และประชาชนที่เข้ามาใช้บริการซึ่งเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ได้วิเคราะห์ไว้ ๓ ส่วน ดังนี้

๑) การวิเคราะห์บุคลากร

จุดแข็ง (S = Strength)

๑. บุคลากรส่วนมากมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ และภูมิลำเนาใกล้เคียงกับที่ตั้งของเทศบาล
๒. บุคลากรมีระดับความรู้ตั้งแต่ปริญญาตรี
๓. บุคลากรมีการพัฒนาศึกษา หากความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง
๔. บุคลากรเป็นคนที่ในชุมชนทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างคล่องตัว 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
อัตรากำลึง ๓ ปี
๒. บุคลากรได้รับมอบหมายงานมากกว่างานในหน้าที่ที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนด
ตำแหน่ง ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทัน และมีประสิทธิภาพไม่เพียงพอในบางครั้ง

๓) การวิเคราะห์องค์กร

จุดแข็ง (S = Strength)

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

จุดอ่อน (W = Weakness)

๑. บุคลากรมีภาระหนี้สิน ซึ่งส่งผลถึงสภาพจิตใจ และศักยภาพในการทำงาน
หรือขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน
๒. มีงบประมาณจำนวนจำกัด เมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร
และภารกิจเทศบาล
๓. กลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์ในรูปแบบเครือข่ายในชุมชนต่าง ๆ
ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการตามระเบียบ หรือการปฏิบัติงานตาม
ขั้นตอน
๔. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน
๕. มีพื้นที่ในการพัฒนาที่กว้างขวาง ส่งผลถึงปัญหาและความต้องการของประชาชน
ที่มีมากขึ้น ทำให้บางปัญหายังขาดบุคลากรที่เพียงพอ
๖. ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือในการบริการสาธารณะบางประเภท

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) จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๕ วัน/คน/ปี

ผู้บริหาร (คณะผู้บริหาร) จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑๐ วัน/คน/ปี

หลักสูตรในการพัฒนาบุคลากร

หลักสูตร	ช่วงระยะเวลาการเข้ารับการ การพัฒนา	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 ๑	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๔	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๙.หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานธุรการ	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๔	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๐.หลักสูตรเจ้าหน้าที่ป้องกัน ๑	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๔	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๑.หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๔	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

หลักสูตร	หัวระยะเวลาการ 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 จริยธรรมฯ	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 หัวระยะเวลาฝึกอบรมแต่ละหลักสูตรขึ้นอยู่กับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น 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 โดย ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ และ ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของบุคลากร กำหนดตัวชี้วัดในการติดตามประเมินผล โดยส่งบุคลากรในสังกัดเข้าฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตรต่อปี ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรี และได้กำหนดระบบการตรวจสอบติดตามและประเมินผล การพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ดังนี้

- ๑) ให้ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาดังกล่าวอย่างใกล้ชิดและมีการรายงานผลการพัฒนาพร้อมทั้งเผยแพร่ความรู้ให้บุคลากรในเทศบาลทราบด้วย
- ๒) ติดตามและประเมินผลโดยคณะกรรมการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์

การฝึกอบรมทุกครั้งจะต้องมีการประเมินผล เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับทำการปรับปรุงหลักสูตร การฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยวิธีการต่างๆ

- ๑) ให้มีการประเมินผลการฝึกอบรมในกรณีเทศบาลจัดฝึกอบรมเองทุกครั้ง และนำข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางในการวางแผนการฝึกอบรมในครั้งต่อไป
- ๒) ให้มีการรายงานผลที่ได้รับในกรณีที่ให้มีการส่งบุคลากรไปฝึกอบรมภายนอกองค์กร
- 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 (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๓)

- สายงานที่ได้เข้ารับการพัฒนา จำนวน ๒๘ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๘๐ ของสายงานที่มี ในแผนอัตรากำลัง

- สายงานที่ไม่ได้เข้ารับการพัฒนา จำนวน ๑๑ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๒๐ ของสายงาน ที่มีในแผนอัตรากำลัง

การพัฒนาบุคลากรตามสายงาน ของเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์

ที่	สายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง	สายงานที่ได้รับ การฝึกอบรม
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)	✓
๒๐	๓๗๐๑ วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ)	✓

การพัฒนาบุคลากรตามสายงาน ของเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ (ต่อ)

ที่	สายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง	สายงานที่ได้รับการฝึกอบรม
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 เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชำนาญงาน)	✓
๓๑	๔๒๐๒ เจ้าพนักงานการคลัง (ปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน)	-
๓๒	๔๒๐๔ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน)	✓
๓๓	๔๓๐๑ จพง.ประชาสัมพันธ์ (ปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน)	-
๓๔	๔๖๐๑ จพง.สาธารณสุข (ปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน)	✓
๓๕	๔๖๐๔ จพง.สุขภาพ (ปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน)	-
๓๖	๔๗๐๑ นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน)	✓
๓๗	๔๗๐๖ นายช่างไฟฟ้า (ปฏิบัติงาน)	✓
๓๘	๔๘๐๕ จพง.ป้องกัน (ปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน)	✓
๓๙	๔๘๐๔ จพง.เทศกิจ (ปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน)	-

(นายเสกสรร นิยมเพ็ง)
นายกเทศมนตรีเมืองเพชรบูรณ์

แนวทางพัฒนาบุคลากร

เทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด โดยให้ความสำคัญแก่บุคลากรทุกตำแหน่ง และทุกระดับ ซึ่งประกอบด้วย คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์ เพื่อให้ได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงาน 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 กุนาคำ	รองนายกเทศมนตรี	ปริญญาตรี	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
๔	นายสหพัฒน์ พรพฤตพันธ์	รองนายกเทศมนตรี	ปริญญาโท	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
๕	นางนิภา เจือจาน	ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	วิทยาลัยเทคนิคเพชรบูรณ์
๖	นางบุปผา 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	ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเขาค้อ
๙	นายสนั่น พรหมประเสริฐ	สมาชิกสภาเทศบาลฯ	มัธยมศึกษา ๖	ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเพชรบูรณ์
๑๐	นายสมภพ ฝิโลศิลป์	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	นายกิตติศักดิ์ สังเกตดี	สมาชิกสภาเทศบาลฯ	ปริญญาตรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
๑๕	นายอดุลย์ แก้วแกมทอง	สมาชิกสภาเทศบาลฯ	ปริญญาตรี	วิทยาลัยครูเพชรบูรณ์
๑๖	นายจิณณวัฒน์ สุขอยู่	สมาชิกสภาเทศบาลฯ	มัธยมศึกษา ๓	โรงเรียนเพชรพิทยาคม
๑๗	นายกำพล โฆษิตานนท์	สมาชิกสภาเทศบาลฯ	ปริญญาโท	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า)
๑๘	นายวิวัฒน์ ลิ้มตระกูล	สมาชิกสภาเทศบาลฯ	มัธยมศึกษา ๖	โรงเรียนตะพานหิน
๑๙	นายธิตินงค์ พิมพ์จันทร์	สมาชิกสภาเทศบาลฯ	อนุปริญญา	วิทยาลัยครูนครราชสีมา
๒๐	นางสาวนันท์ชญาณ์ ไพฑูรย์รังษชาติ	สมาชิกสภาเทศบาลฯ	ปริญญาโท	University of New South wales
๒๑	นายสมทบ นางนวล	สมาชิกสภาเทศบาลฯ	ปริญญาตรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๒๒	นางการเกตุ สังเกตดี	สมาชิกสภาเทศบาลฯ	ปริญญาโท	มหาวิทยาลัยนเรศวร
๒๓	นายไพบูลย์ นวลทูล	สมาชิกสภาเทศบาลฯ	ปริญญาโท	มหาวิทยาลัยนเรศวร
๒๔	นายเอนก สิงห์คา	สมาชิกสภาเทศบาลฯ	ประถมศึกษา ๖	โรงเรียนบ้านวังขอน

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	สถาบัน/โรงเรียน
๒๕	นางนงคราญ สุนทรสาคร	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง)	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
๒๖	นายวันเฉลิม เพ่งพินิจ	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	ปริญญาโท (นิติศาสตร์)	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
๒๗	นางสมมิตร พันธุ์	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์บริหารรัฐกิจ)	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
๒๘	นางสาวสร้อยญา ยาสมุทร	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ปริญญาตรี (การจัดการสำนักงาน)	สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
๒๙	นางสาวเกษศิริรินทร์ ศิริวัฒน์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์)	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
๓๐	นายธนากร 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	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัยชำนาญงาน	ปริญญาตรี (เทคโนโลยีอุตสาหกรรมศิลป์)	วิทยาลัยครูเพชรบูรณ์
๓๔	สิบท โยธิน คงแท้	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัยปฏิบัติงาน	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
๓๕	นายมานพ เอกไทย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัยชำนาญงาน	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์)	มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	สถาบัน/โรงเรียน
๓๖	นายสมบุญ บุษยยอด	เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงาน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ช่างเชื่อมโลหะแผ่น)	วิทยาลัยเทคนิคเพชรบูรณ์
๓๗	นางวรรณพร สมานทอง	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	ปริญญาตรี (การจัดการทั่วไป)	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
๓๘	นางสาวรัตนภรณ์ ชันแก้ว	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	ปริญญาตรี (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	มหาวิทยาลัยนเรศวร
๓๙	สิบโท ศตวรรษ มีเดช	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	ปริญญาตรี (การบริหารองค์กรภาครัฐ)	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
๔๐	นายสุรศักดิ์ บุณยะสีม่วง	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการท่องเที่ยว (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ปริญญาตรี (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
๔๑	นางปณณดา นิยมไทย	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	ปริญญาโท (บริหารธุรกิจ)	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
๔๒	นางกวีวรรณ เหลืองศิริเอียร	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	ปริญญาตรี (การบัญชี)	สถาบันราชภัฏเชียงใหม่
๔๓	นางสาวพิมพ์ชนก คงยาดี	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	ปริญญาตรี (การบัญชี)	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
๔๔	นางวิลาวัลย์ จันทวงศ์	นักวิชาการคลังปฏิบัติการ	ปริญญาตรี (การบัญชี)	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
๔๕	นางสาวจิรภัทร์ สำรองพันธ์	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	ปริญญาตรี (การบัญชี)	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
๔๖	นางบัวขาว แตรประสิทธิ์	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	ปริญญาตรี (การจัดการทั่วไป)	วิทยาลัยครูเพชรบูรณ์
๔๗	นางสาวเมธาพร วงษ์ท้วม	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
๔๘	นางสาวรัตนภรณ์ จำรัส	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	ปริญญาตรี (การบัญชี)	วิทยาลัยเทคโนโลยีชัยภูมิ บริหารธุรกิจ
๔๙	นางสาวอรอนงค์ เทียนสีม่วง	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	สถาบัน/โรงเรียน
๕๐	นางบุษกร จารุวัฒนานนท์	หัวหน้าฝ่ายระเบียบการคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	ปริญญาตรี (การจัดการทั่วไป)	วิทยาลัยครูเพชรบูรณ์
๕๑	นายธวัชชัย ประกอบสมบัติ	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	ปริญญาตรี (เทคโนโลยีอุตสาหกรรมก่อสร้าง)	สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์
๕๒	นายประเสริฐ อินทูล	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	ปริญญาตรี (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
๕๓	นางสาวณัฐษา ออประเสริฐ	วิศวกรกรมโยธาปฏิบัติการ	ปริญญาตรี (วิศวกรรมโยธา)	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
๕๔	นายปกรณ์ สนานคุณ	สถาปนิกชำนาญการ	ปริญญาตรี (สถาปัตยกรรม)	มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
๕๕	นายชัยกุลพัฒน์ สุขเสถียร	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	ปริญญาตรี (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
๕๖	นายภูวินทร์ ชันติมิตร	นายช่างโยธาชำนาญงาน	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
๕๗	นายสุวัจน์ ธนุพันธุ์ชัย	นายช่างโยธาชำนาญงาน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ช่างก่อสร้าง)	วิทยาลัยเทคนิคเพชรบูรณ์
๕๘	นายณพพร จิตผ่อง	นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (อิเล็กทรอนิกส์)	วิทยาลัยเทคนิคแพร่
๕๙	นางภัทรฤทัย เฟ่งพินิจ	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
๖๐	นางสาวบุญญาพร ทองดี	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	ปริญญาตรี (วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การอาหาร)	สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตลำปาง

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	สถาบัน/โรงเรียน
๖๑	นางกัญญา ก้าวสมบัติ	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (สาธารณสุขฯ ระดับกลาง)	ปริญญาตรี (การพยาบาลและผดุงครรภ์)	มหาวิทยาลัยพายัพ
๖๒	นางสาวมณีวรรณ ขวัญแก้ว	นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ	ปริญญาตรี (วิทยาศาสตร์และสิ่งแวดล้อม)	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ
๖๓	นางณัฐธา สิงห์สกุลรัตน์	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชนชำนาญงาน	ปริญญาตรี (สุขศึกษา)	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
๖๔	นางบุญส่ง วงษ์มณี	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	ปริญญาตรี (สุขศึกษา)	วิทยาลัยครูเพชรบูรณ์
๖๕	นางสาววิไลลักษณ์ กุณาคำ	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	ปริญญาตรี (การพยาบาลและผดุงครรภ์)	มหาวิทยาลัยมหิดล
๖๖	นายเทอดศักดิ์ แตรประสิทธิ์	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ	ปริญญาตรี (พยาบาลศาสตร์)	มหาวิทยาลัยมหิดล
๖๗	นางอรุณวดี เอี่ยมไร่วัลย์	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ปริญญาตรี (การจัดการทั่วไป)	วิทยาลัยครูเพชรบูรณ์
๖๘	นางสาวสุประวีณยา ทับทิมจันทร์	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	ปริญญาตรี (บริหารทรัพยากรมนุษย์)	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
๖๙	นางสาวสุพัตร์ ศรีบุรินทร์	ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	สถาบัน/โรงเรียน
๗๐	ว่าที่ ร.ต.หญิง เหมือนนัฏดา ปานม่วง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	ปริญญาตรี (การจัดการธุรกิจ)	มหาวิทยาลัยนเรศวร
๗๑	นางสาวธัญญามาส สิริโชคธนากาญจน์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
๗๒	นางเปมิกา ทองใหญ่	หัวหน้าฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ปริญญาตรี (การจัดการทั่วไป)	วิทยาลัยครูเพชรบูรณ์
๗๓	นายฤทธิณรงค์ ซาปา	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ	ปริญญาตรี (คอมพิวเตอร์อุตสาหกรรม)	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
๗๔	นายบุญส่ง มีเดช	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
๗๕	นายพงศ์ศิริ สุขเสริม	นิติกรชำนาญการ	ปริญญาโท (นิติศาสตร์มหาบัณฑิต)	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
๗๖	นายเด่นรัฐ อินหา	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	ปริญญาโท (บริหารธุรกิจ)	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
๗๗	นางอมลวรรณ โชคงาม	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	ปริญญาตรี (การบัญชี)	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
๗๘	สิบเอกนทวัชร์ อธิบดี	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
๗๙	นายเกรียงศักดิ์ สายโกสม	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	ปริญญาตรี (วิทยาศาสตร์บัณฑิต)	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
๘๐	นางสาวศุภลักษณ์ หล่อวัตร	นักสหนาการปฏิบัติการ	ปริญญาตรี (วิทยาศาสตร์ทั่วไป)	มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
๘๑	นางจิตรสุดา แสงเรืองเดช	นักสหนาการชำนาญการ	ปริญญาโท (บริหารการศึกษา)	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น
๘๒	นางสาวณกรปภา ไกรทุกข์ร้าง	นักวิชาการวัฒนธรรมปฏิบัติการ	ปริญญาตรี (ภาษาอังกฤษ)	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	สถาบัน/โรงเรียน
๘๓	นางสิริสุข สมมีชัย	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
๘๔	นายวินัย รุ่งเรืองฤทธิ	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	ปริญญาตรี (พลศึกษา)	วิทยาลัยครูเพชรบูรณ์
๘๕	นางกิตติยา ศิลาพันธ์	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	ปริญญาตรี (วิทยาการคอมพิวเตอร์)	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
๘๖	นางปิยวรรณ ดอกไม้งาม	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
๘๗	นางจำเนียร บุญรักษา	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ปริญญาตรี (การจัดการทั่วไป)	วิทยาลัยครูเพชรบูรณ์
๘๘	นางศิริวัลย์ ศรีหาคำ	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	ปริญญาตรี (การบัญชี)	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ลูกจ้างประจำ ประกอบด้วย

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	สถาบัน/โรงเรียน
๑.	นางอุ้นเรือน ปลาตตา	นักการ	ปริญญาตรี (การจัดการทั่วไป)	วิทยาลัยครูเพชรบูรณ์
๒.	นายสมบูรณ์ ป่าตี้ว	ผู้ช่วยช่างไม้	ประถมศึกษา ๖	โรงเรียนบ้านไทรงาม
๓.	นายบุญธรรม ป่าตี้ว	ผู้ช่วยช่างไม้	ประถมศึกษา ๔	โรงเรียนบ้านไทรงาม
๔.	นายชลอ พรหมรักษา	ผู้ช่วยช่างยนต์	ประถมศึกษา ๔	โรงเรียนบ้านหนองนารี
๕.	นายอุ๊ด ทองมาก	คนงานประจำรถขยะ	ประถมศึกษา ๔	โรงเรียนบ้านดงมูลเหล็ก
๖.	นางวิรวรรณ รุ่งเรืองฤทธิ	ผู้ช่วยช่างยนต์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (บริหารธุรกิจ)	วิทยาลัยการอาชีพนครนายก
๗.	นายสังเวียน ชัยธรรม	พนักงานขับรถยนต์	ประถมศึกษา ๔	โรงเรียนบ้านดงมูลเหล็ก