

เทศบาลเมือง
บ้านไผ่



BANPHAI
MUNICIPALITY

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ของเทศบาลเมืองบ้านไผ่
อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

งานบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่

<http://www.banphaicity.go.th>

โทร. ๐-๔๓๒๗-๒๗๖๒ ต่อ ๑๒



ประกาศเทศบาลเมืองบ้านไผ่

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

.....

ด้วยเทศบาลเมืองบ้านไผ่ ได้รายงานขอความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาล จากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น (ก.ท.จ.ขอนแก่น) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบให้เทศบาลเมืองบ้านไผ่ ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ส่งเสริมให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง คุณธรรมและจริยธรรมสามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งเสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงาน โดยเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ และประโยชน์สุขของประชาชน ซึ่งแจ้งให้เทศบาลทราบแล้ว ตามหนังสือจังหวัดขอนแก่น ที่ ขก ๐๐๒๓.๒/ว๒๙๑๘๑ ลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ วรรคหก ประกอบกับมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๒๙๙ , ๓๐๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เทศบาลเมืองบ้านไผ่ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลเมืองบ้านไผ่ โดยให้มีผล ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายประเสริฐ พงษ์ธีรมิตร)
นายกเทศมนตรีเมืองบ้านไผ่

คำนำ

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลเมืองบ้านไผ่ นั้น เทศบาลเมืองบ้านไผ่ ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ส่งเสริมให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง คุณธรรมและจริยธรรม สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งเสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงาน โดยเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ และประโยชน์สุขของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองบ้านไผ่ ต่อไป

เทศบาลเมืองบ้านไผ่

ตุลาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๓
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	๔
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๘
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๙
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๑๐
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๒
๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๓
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๒๔
๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๕
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๖
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	๒๖
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	๒๗
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๒๗
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๗
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๘
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๐
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๑
๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน	๓๒
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๔๑
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๔๑
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๔๑
๔.๓ ค่านิยม	๔๑
๔.๔ เป้าประสงค์	๔๑
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๔๒
ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	๔๙
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๔๙
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๔๙
๕.๓ บทสรุป	๕๐

สารบัญ

เรื่อง

ภาคผนวก

๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังในองค์กรจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรารายเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและสวัสดิการอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี ของเทศบาลเมืองบ้านไผ่ อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้น เทศบาลเมืองบ้านไผ่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ โดยอาศัยอำนาจตามระเบียบกฎหมายที่มีความจำเป็นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น ดังนี้

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

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม

และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผน การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลาง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนา บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลง ด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและ เกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยน วิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้ อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวเทศบาลเมืองบ้านไผ่ จึงได้จัดทำแผนการพัฒนา บุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงาน เทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการ บริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของ บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านไผ่ อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ในการปฏิบัติราชการและตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

เทศบาลเมืองบ้านไผ่ ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามเหตุผลและความจำเป็นของเทศบาล ดังนี้

๑) เพื่อให้เทศบาลเมืองบ้านไผ่ มีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตาม หลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อให้เทศบาลเมืองบ้านไผ่ มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรเทศบาล มีรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น (ก.ท.) กำหนด

๓) เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้าง มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเอง อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้าง มีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๕) เพื่อให้เทศบาลเมืองบ้านไผ่ สามารถสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากร เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้ง ผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลเมืองบ้านไผ่ ได้ระบุขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามเหตุผลและความจำเป็นของเทศบาล โดยคณะกรรมการการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล พิจารณาเห็นสมควรให้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล โดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

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

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

๔) เทศบาลเมืองบ้านไผ่ ได้พัฒนาบุคลากรเทศบาล ได้จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) เทศบาลเมืองบ้านไผ่ ได้กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาเทศบาล และมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ๓ ปีถัดไป

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

เทศบาลเมืองบ้านไผ่ ได้ดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน โดย พิจารณาจากพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาล ดังนี้

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- ๒) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- ๓) การสาธารณสุขการ
- ๔) การวางผังเมืองและการควบคุมการก่อสร้าง
- ๕) การขนส่งและวิศวกรรมจราจร
- ๖) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ๗) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๘) การจัดให้มีและควบคุมตลาด และที่จอดรถ
- ๙) การจัดให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ
- ๑๐) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นอื่น

- ๑๑) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- ๑๒) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- ๑๓) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

(๒) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) การส่งเสริมการกีฬา
- ๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- ๔) การสาธารณสุขการอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
- ๕) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- ๖) การให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้
- ๗) การให้มีและบำรุงสงเคราะห์มารดาและเด็ก
- ๘) กิจกรรมอื่นซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข
- ๙) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- ๑๐) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- ๑๑) การให้มีการดำเนินกิจการโรงรับจำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น
- ๑๒) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- ๑๓) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- ๑๔) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- ๑๕) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

(๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง
ดังนี้

- ๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- ๒) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ๓) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- ๔) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- ๕) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- ๖) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ
และสาธารณสถานอื่น
- ๗) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๘) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความ
ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๙) การให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- ๑๐) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- ๒) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ
- ๓) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- ๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๕) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำ
แผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- ๖) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม
- ๒) การจำกัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- ๓) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- ๔) การรักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัด
ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๕) การควบคุมสุขลักษณะและอนามัยในร้านจำหน่ายอาหาร โรงมหรสพ และ
สถานบริการอื่น
- ๖) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- ๗) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

(๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๒) การจัดการศึกษา
- ๓) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- ๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์ และหอจดหมายเหตุ
- ๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

(๗) ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๓) ป้องกันปราบปรามการทุจริต ประพฤติมิชอบในองค์กร
- ๔) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๕) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๖) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๗) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลดังกล่าวสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลเมืองบ้านไผ่ได้ โดยการจัดทำแผนกำหนดแนวทางและวิธีการในการดำเนินงาน แต่ละด้านให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารเทศบาล การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT ANALYSIS) ของเทศบาลเมืองบ้านไผ่ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค – SWOT Analysis ดังนี้

๑. จุดแข็ง (S หรือ Strengths) หมายถึง ปัจจัยต่างๆภายในองค์กร ที่ทำให้เกิดความเข้มแข็งหรือเป็นจุดแข็งขององค์กรที่จะนำไปสู่การได้เปรียบ เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายใน คือ

- ๑) เป็นศูนย์กลางการคมนาคม ทั้งทางรถยนต์ และทางรถไฟ คือ มีถนนสายหลักประกอบด้วย (๑) ถนนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒ (ถนนมิตรภาพ) จากสระบุรี-หนองคาย (๒) ถนนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๓ ถนนแจ้งสนิท สายบ้านไผ่-อุบลราชธานี และรถไฟทางคู่หนองคาย สถานีรถไฟบ้านไผ่ เป็นสถานีรถไฟตั้งอยู่ในเขตเทศบาลเมืองบ้านไผ่ อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น อยู่ห่างจากสถานีรถไฟกรุงเทพฯ เป็นระยะทาง ๔๐๗.๗๒ กิโลเมตร เดิมเป็นสถานีระดับดิน ถูกสร้างใหม่เป็นสถานียกระดับในโครงการรถไฟทางคู่ช่วงจิบระ-ขอนแก่น สูงจากพื้นดิน ๑๒ เมตร ซึ่งเป็นศูนย์กลางการกระจายสินค้าไปยังภูมิภาคต่าง ๆ ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว

๒) การเป็นสมาร์ทซิตีเมืองใหม่ คือ อำเภอบ้านไผ่ มีคลังน้ำมัน ที่มีความทันสมัยและมีขนาดใหญ่ที่สุดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นศูนย์กลางการขนส่งน้ำมันให้กับลูกค้าของบริษัทค้าน้ำมันรายใหญ่ของประเทศ เพื่อจำหน่ายน้ำมันให้กับบริเวณภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยและส่งออกไปยัง สปป. ลาว โดยการขนส่งผ่านระบบท่อ ความจุคลังน้ำมันอยู่ที่ ๑๔๒ ล้านลิตร และสามารถกระจายน้ำมันได้สูงสุด ๘ คับรถบรรทุกต่อครั้ง เป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ ไปอีโคโนมี อเนกตรรกไฟความเร็วสูงสาย นครสวรรค์ - บ้านไผ่ และรถไฟทางคู่สายใหม่ บ้านไผ่ - นครพนม ซึ่งบ้านไผ่เป็นเมืองศูนย์กลางการพัฒนาในหลาย ๆ ด้านของภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เช่น ด้านการคมนาคมขนส่ง ด้านการลงทุน เป็นต้น

๓) มีสถาบันการศึกษาหลายแห่ง โดยเฉพาะระดับอุดมศึกษา เช่น วิทยาลัยการอาชีพบ้านไผ่ ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาขอนแก่น และมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดขอนแก่น

๔) เป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้า ให้กับชาวบ้านไผ่ และอำเภอใกล้เคียง ได้มาซื้อ - ขาย สินค้า เช่น ตลาดเช้า ตลาดไนท์ตลาดเช้า ถนนคนเดินตัวเนาะเมืองไผ่ (ทุกวันอาทิตย์ เริ่มตั้งแต่เวลา ๑๕.๐๐ - ๒๑.๐๐ น.)

๕) มีลำห้วยไหลผ่าน คือ ลำห้วยจิก ลำห้วยทราย ลำห้วยยาง

๖) มีสถาบันทางการเงินหลายแห่ง เช่น ธนาคารกรุงไทย ธนาคารกรุงเทพ ธนาคารกรุงศรีอยุธยา ธนาคารไทยพาณิชย์ ธนาคารทหารไทยธนชาติ ธนาคารออมสิน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธกส.) และธนาคารกสิกรไทย เพื่อให้บริการประชาชนในเขตอำเภอบ้านไผ่ และอำเภอใกล้เคียง เพื่อเชื่อมโยงด้านการค้าการลงทุน ทำให้เกิดสภาพคล่องในการบริหารจัดการด้านการเงิน

๗) มีแหล่งผลิตสินค้าโอท็อปและของฝากขึ้นชื่อ ได้แก่ กุนเชียง หมูหยอง หมูแผ่น หมูทุบ เป็นต้น

๒. จุดอ่อน (W หรือ Weaknesses) หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์กรที่ทำให้เกิดความอ่อนแอหรือเป็นจุดอ่อน นำไปสู่การเสียเปรียบ เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพภายใน คือ

๑) งบประมาณในการพัฒนาพื้นที่มีน้อยกว่าความต้องการของประชาชน ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของชุมชนได้ครบถ้วน

๒) การเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged Society) คือ สังคมที่มีประชากรอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป ที่อยู่จริงในพื้นที่ต่อประชากรทุกช่วงอายุในพื้นที่เดียวกัน ในอัตราเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ ๒๐ ขึ้นไป ซึ่งเทศบาลเมืองบ้านไผ่ มีประชากรที่มีอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๗,๔๖๘ คน เมื่อเทียบกับประชากรทั้งหมดจำนวน ๒๖,๙๒๒ คน (ข้อมูล ณ ธันวาคม ๒๕๖๕) คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๗๔ ของประชากรทั้งหมด เรียกว่า สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์

๓) ค่าครองชีพสูงขึ้นแต่ประชาชนมีรายได้จำกัดและมีแนวโน้มหนี้สินที่เพิ่มขึ้น

๔) ไม่มีสถานที่ท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติ และขาดจุดเด่นและเอกลักษณ์

๕) ถนน ทางเท้า ท่อระบายน้ำบางส่วน ชำรุดทรุดโทรมตามสภาพการใช้งาน เนื่องจากก่อสร้างมาเป็นเวลานาน

๖) ขาดการประสานงานและการสื่อสารที่ตรงกันในองค์กร

๗) ขาดการนำผลการประเมินมาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๘) มีประชากรแฝงจำนวนมาก

๙) ขาดระบบระบายน้ำในพื้นที่ทำให้ชุมชนกลายเป็นพื้นที่น้ำท่วมซ้ำซากและเอ่อขัง ประกอบกับแหล่งน้ำต้นเขินชำรุดเสียหายและไม่ได้รับการบำรุงรักษา ปัญหาน้ำท่วมในฤดูน้ำหลาก สร้างความเสียหายให้แก่ที่อยู่อาศัยและพื้นที่การเกษตร

๓. โอกาส (O หรือ Opportunities) หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ภายนอกองค์กรที่เอื้อประโยชน์ให้ ซึ่งเป็นโอกาสที่ช่วยส่งเสริมการดำเนินงาน คือ

๑) บ้านไผ่เป็นพื้นที่ที่มีโครงสร้างถนนและเส้นทางรถไฟรางคู่ ตามแนวเส้นทางอีสต์เวสต์คอร์ริดอร์ ที่เชื่อมโยงจากอำเภอแม่สอด พิชญ์โลก ขอนแก่น มุ่งสู่สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว กัมพูชา และเวียดนาม นอกจากนี้ บ้านไผ่เป็นจุดศูนย์กลางในการกระจายสินค้าของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และกลุ่มประเทศลุ่มน้ำโขง

๒) ผู้นำมีความเข้มแข็งทำให้มีโอกาสได้รับเงินงบประมาณจากภายนอกเพิ่มขึ้น

๓) นโยบายรัฐบาลในการส่งเสริมการกระจายอำนาจการปกครองสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยสร้างดุลยภาพระหว่างการกำกับดูแลและความเป็นอิสระของท้องถิ่นในการบริหารจัดการงบประมาณและบุคลากรของท้องถิ่น สามารถจัดบริการสาธารณะของท้องถิ่นได้มากยิ่งขึ้น

๔) มีระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดี คือ

(๑) มีระบบกำจัดมลพิษสิ่งแวดล้อม เช่น ขยะ

(๒) มีพื้นที่สีเขียว สวนสาธารณะ สนามกีฬา

(๓) ภูมิทัศน์เมืองที่ดี และการวางผังเมืองที่ดี

๕) มีการลงทุนในภาคธุรกิจเพิ่มขึ้น

๔. อุปสรรค (T หรือ Threats) หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ภายนอกองค์กรที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงาน เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก คือ

๑) ระบบการจัดการน้ำของชุมชนยังขาดประสิทธิภาพ เนื่องจากชุมชนขาดความรู้ความเข้าใจอย่างถูกต้องเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำที่มีอยู่ในชุมชนและขาดบุคลากรที่มีความรู้เกี่ยวกับแหล่งน้ำและการบริหารจัดการน้ำที่จะทำงานแก้ปัญหาร่วมกับชุมชนอย่างจริงจัง

๒) ปัญหาเสพติด ก่อให้เกิดอาชญากรรม ปัญหาสังคม ปัญหาที่เป็นภัยร้ายแรงต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต และส่งผลกระทบต่อสังคม เศรษฐกิจ บั่นทอนความเจริญของท้องถิ่นและประเทศชาติ

๓) ปัญหาการจราจรติดขัดในช่วงชั่วโมงเร่งด่วน

๔) ประชากรแฝง และมีการเคลื่อนย้ายของประชากรสูง

๕) ภาวะเศรษฐกิจของเมือง – ประเทศหดตัว เนื่องจากภาวะทางการเมืองและเศรษฐกิจโลก

๖) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ทันสมัยและรวดเร็ว โดยนำวัฒนธรรมต่างชาติสู่กลุ่มวัยรุ่นผ่านสื่อต่าง ๆ โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ต ทำให้เกิดปัญหาสังคมและการเปลี่ยนพฤติกรรมของกลุ่มวัยรุ่น

๗) ราคาก๊าซเพิ่มสูงขึ้น

๘) ต้นทุนการเกษตรปรับตัวสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องและราคาการเกษตรมีความผันผวน

๒.๒ การกิจหลักและการกิจรองเทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลเมืองบ้านไผ่ ได้วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงได้กำหนดภารกิจหลักและการกิจรองในการดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชนในด้านการสาธารณสุข ด้านการสวัสดิการสังคม ด้านการสังคมสงเคราะห์ และด้านการพัฒนาเศรษฐกิจของชุมชน
๒. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานในเรื่องระบบระบายน้ำในลักษณะภาพรวมทั้งระบบ
๓. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ เพิ่มพื้นที่สีเขียวปรับปรุงภูมิทัศน์แหล่งน้ำ
๔. การพัฒนาสังคมในด้านการส่งเสริมให้เด็กเยาวชนและประชาชนได้ออกกำลังกาย สร้างความสามัคคี และห่างไกลจากยาเสพติด
๕. การจัดการศึกษาให้ครอบคลุมทั่วถึงเด็กทั้งก่อนวัยเรียนและในวัยเรียน และเพิ่มมาตรฐานการศึกษา
๖. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยการจัดความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๗. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๔. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และประสิทธิภาพของประชาชน
๕. ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๖. ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

เทศบาลเมืองบ้านไผ่ ได้มีการสำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากร ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และเทศบาลเมืองบ้านไผ่ได้มีการเรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากร ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร โดยได้คำนึงถึงกรอบภารกิจหลักที่เทศบาลกำหนดเป็นสำคัญ ดังนี้

(๑) ความต้องการด้านทักษะ

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

(๒) ความต้องการด้านความรู้

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

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

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

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

เทศบาลเมืองบ้านไผ่ ได้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งช่วยให้เทศบาลเมืองบ้านไผ่ สามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อเทศบาลได้ อันเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร เรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้

(๑) จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในของเทศบาลเมืองบ้านไผ่ ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลได้ และให้ดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเทศบาล ดังนี้

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

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในของเทศบาลเมืองบ้านไผ่ ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้น ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลได้ และขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อเทศบาลเมืองบ้านไผ่ ดังนี้

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

(๓) โอกาส (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกของเทศบาลเมืองบ้านไผ่ ว่ามีปัจจัยภายนอกเทศบาลที่ส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองบ้านไผ่ได้ และเทศบาลสามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง

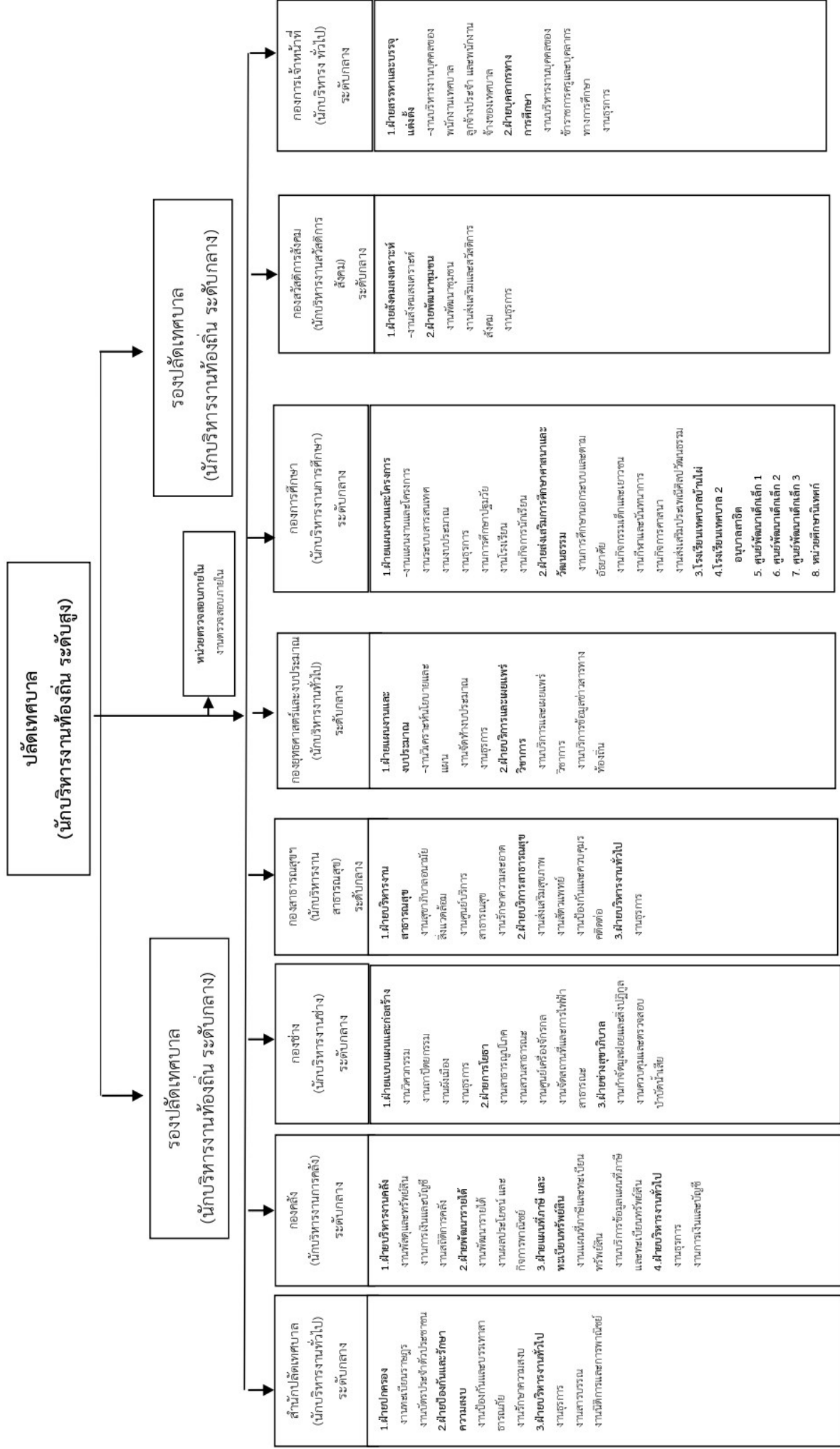
- ๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานของเทศบาล
- ๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- ๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
- ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานของเทศบาล
- ๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้เทศบาลมากขึ้น

(๔) อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกเทศบาลเมืองบ้านไผ่ ว่ามีปัจจัยภายนอก ที่สามารถส่งผลกระทบต่อเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามของเทศบาล ดังนี้

- ๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับเทศบาลไม่เพียงพอ
- ๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- ๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานของเทศบาล
- ๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- ๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้เทศบาล ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและ

งบประมาณ

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



สำนัก/กอง	ปลัด/รองปลัด	หัวหน้าตรวจสอบภายใน	สำนักงานปลัดเทศบาล	กองคลัง	กองช่าง	กองสาธารณสุขฯ	กองการศึกษา	กองสวัสดิการสังคม	กองการเจ้าหน้าที่	รวม
มีนครรอง	๓	๑	๕๐	๑๕	๒๘	๔๐	๘๓	๙	๗	๒๔๖
ว่าง	๐	๐	๓	๖	๑๐	๔	๒๖	๐	๓	๕๔
รวม	๓	๑	๕๓	๒๑	๓๘	๔๔	๑๐๙	๙	๑๐	๓๐๐

๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลเมืองบ้านไผ่

เทศบาลเมืองบ้านไผ่ มีการวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังของเทศบาล ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้เทศบาลวิเคราะห์อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อเทศบาล ทั้งกรอบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง การสูญเสียอัตรากำลังคนจากการเกษียณอายุ ในระยะเวลา ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นบพ.งานท้องถิ่น ระดับสูง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นบพ.งานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นบพ.งานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายปกครอง								
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานทะเบียนราษฎร								
เจ้าพนักงานทะเบียนชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบัตรประจำตัวประชาชน								
นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียนชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ								
หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถยนต์ (กลุ่ม ๑-๓)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานดับเพลิง (กลุ่ม ๑-๒)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานวิทยุ (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานดับเพลิง	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	ว่าง ๑
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>งานรักษาความสงบ</u>								
นักจัดการงานเทศกิจปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเทศกิจปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
พนักงานขับรถยนต์ (กลุ่ม ๑-๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)								
<u>งานธุรการ</u>								
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>งานสารบรรณ</u>								
<u>พนักงานจ้าง</u>								
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานนิติการและการพาณิชย์</u>								
นิติกรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)								
ฝ่ายบริหารงานคลัง								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)								
<u>งานพัสดุและทรัพย์สิน</u>								
นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง								
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
งานวิศวกรรม								
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสถาปัตยกรรม								
วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานธุรการ								
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายการโยธา								
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
งานสาธารณูปโภค								
ลูกจ้างประจำ								
พชร.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดกลาง (กลุ่ม ๑-๓)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานขับรถยนต์ (กลุ่ม ๑-๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้าง								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสวนสาธารณะ								
เจ้าพนักงานสวนสาธารณะชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานศูนย์เครื่องจักรกล								
พนักงานจ้าง								
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างกล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พชร.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดหนัก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ								
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ลูกจ้างประจำ								
ผู้ช่วยช่างไม้ (กลุ่ม ๑-๒)	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	ว่างให้ยุบ
คนงาน (กลุ่ม ๑)	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	ว่างให้ยุบ
พนักงานขับรถยนต์ (กลุ่ม ๑-๒)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างศิลป์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายช่างสุขาภิบาล								
หัวหน้าฝ่ายช่างสุขาภิบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
(นักบริหารงานช่างสุขาภิบาล ระดับต้น)								
งานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล								
วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ / ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถยนต์ (กลุ่ม ๑-๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
นักรการ (กลุ่ม ๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พชร.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดกลาง (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พชร.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดหนัก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
งานควบคุมและตรวจสอบบำบัดน้ำเสีย								
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถยนต์ (กลุ่ม ๑-๓)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างให้ยุบ
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง)								
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)								
งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม								
นักวิชาการสุขาภิบาล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการสุขาภิบาลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ครู คศ.๒	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
								รอการจัดสรร
ครู คศ.๒	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ว่าง ๒
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
								รอการจัดสรร
ครู คศ.๒	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๑
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยศึกษานิเทศก์								
ศึกษานิเทศก์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับกลาง)								
ฝ่ายสังคมสงเคราะห์								
หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)								
<u>งานสังคมสงเคราะห์</u>								
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายพัฒนาชุมชน								
หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)								
<u>งานพัฒนาชุมชน</u>								
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานส่งเสริมและสวัสดิการสังคม								
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
งานธุรการ								
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการเจ้าหน้าที่ (๒๙)								
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)								
ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง								
หัวหน้าฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)								
งานบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ								
และพนักงานจ้างของเทศบาล								
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบุคลากรทางการศึกษา								
หัวหน้าฝ่ายบุคลากรทางการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)								
งานบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และ								
บุคลากรทางการศึกษา								
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานธุรการ								
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
งานตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๒๙๐	๓๐๐	๒๙๙	๒๙๖	+๑๐	-๑	-๓	

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

เทศบาลเมืองบ้านไผ่ วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ที่จะช่วยให้เทศบาลฯ วิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษา ของบุคลากรของเทศบาลที่มีผลต่อเทศบาลเมืองบ้านไผ่ ดังนี้

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น	-	-	๑๓	๓๖	๒๒	-	๗๑
ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	๒๓	๓๓	-	๕๖
ลูกจ้างประจำ	๑๓	๘	๓	-	-	-	๒๔
พนักงานจ้าง	๒๒	๒๕	๒๐	๓๑	๑	-	๙๙
รวม	๓๕	๓๓	๓๖	๙๐	๕๖	-	๒๕๐
คิดเป็นร้อยละ	๑๔.๐๐	๑๓.๒๐	๑๔.๔๐	๓๖.๐๐	๒๒.๔๐	-	๑๐๐.๐๐

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นของเทศบาล

เทศบาลเมืองบ้านไผ่ มีการวิเคราะห์สายงานของพนักงานเทศบาล ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม และคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณ ของเทศบาลเมืองบ้านไผ่ ดังนี้

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

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

เทศบาลเมืองบ้านไผ่ มีการวิเคราะห์โครงสร้างอายุพนักงานเทศบาล จำแนกตามประเภทตำแหน่งของเทศบาล ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนี้

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<=๒๔	๒๕-๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ -๓๙	๔๐ -๔๔	๔๕ -๔๙	๕๐ -๕๔	>=๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	๑	๑	-	๑	๓	๔๘.๖๗
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	๕	๘	๒	๓	๑๘	๔๗.๘๔
วิชาการ	-	๑	๓	๕	๑๐	๗	๓	-	๒๙	๔๑.๘๓
ทั่วไป	-	-	๒	๑	๔	๘	๒	๔	๒๑	๔๖.๕๓
ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	๔	๗	๑๖	๑๗	๖	๖	๕๖	๔๔.๘๖
ลูกจ้างประจำ	-	๑	-	-	-	๒	๖	๑๖	๒๔	๕๖.๐๕
พนักงานจ้าง	๒	๑๒	๑๒	๑๑	๑๔	๑๖	๒๕	๑๖	๙๖	๔๔.๙๗
รวม	๑	๑๒	๑๑	๒๔	๕๐	๕๙	๔๔	๔๖	๒๕๐	๔๕.๘๑
คิดเป็นร้อยละ	๐.๘๐	๕.๒๐	๔.๘๐	๙.๖๐	๒๐.๐๐	๒๓.๖๐	๑๗.๖๐	๑๘.๔๐	๑๐๐.๐๐	

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

เทศบาลเมืองบ้านไผ่ มีการวิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ของเทศบาล ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้า ในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	-	๑	-	๑
๒	นักบริหารงานทั่วไป	๑	-	-	๑
๓	นักบริหารงานช่าง	-	๑	-	๑
๔	เจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	-	๑	-	๑
	รวม	๑	๓	-	๔

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองบ้านไผ่ ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ ความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

เทศบาลเมืองบ้านไผ่ ได้กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่ ๒๕๐ ราย ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่ ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลเมืองบ้านไผ่ ได้มีการกำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นของเทศบาล ดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

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

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความ เข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐาน ทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลเมืองบ้านไผ่ มีการกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติ หน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มี ทศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสม กับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากร แต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาใน และต่างประเทศโดยใช้เวลา ในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษา โดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดำเนินงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

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

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

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

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงานสลับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาองค์ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นที่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นที่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นที่เลี้ยงคือผู้เป็นที่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้

ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงาน และให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่มีใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหานั้นที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหานั้นที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆ ที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

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

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

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรของเทศบาลเมืองบ้านไผ่ จะกระทำได้โดยเทศบาลเอง สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือเทศบาลร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาล

เทศบาลเมืองบ้านไผ่ มีการกำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาล ดังนี้

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

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

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

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

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

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

เทศบาลเมืองบ้านไผ่ มีการประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด โดยให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

เทศบาลเมืองบ้านไผ่วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงานของเทศบาลเมืองบ้านไผ่ โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นายไพฑูรย์ เหลืองอิงคะสุต	ปลัดเทศบาล	สูง	ศศ.ม. (รัฐศาสตร์)	๕ ปี ๒ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง	-	-	-	
		(นักบริหารงานท้องถิ่น)								
๒	นายเอกฉัตร ตระกูลรัมย์	รองปลัดเทศบาล	กลาง	รป.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๑ ปี ๕ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น รุ่นที่ ๗๔	-	-	-	
		(นักบริหารงานท้องถิ่น)								
๓	ว่าที่ร้อยโทวิทยาคม ลาปราบ	รองปลัดเทศบาล	กลาง	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑ ปี ๔ เดือน	-	-	+๑	-	
		(นักบริหารงานท้องถิ่น)								
		สำนักปลัด (๐๑)								
๔	นางสุภาภรณ์ คำภูเงิน	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กลาง	รป.ม.	๗ ปี ๙ เดือน	นักบริหารงานทั่วไป รุ่นที่ ๒๑	-	-	-	
		(นักบริหารงานทั่วไป)								
๕	นางกรรณกาญจน์ ปัญญารัตนวงศ์	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	ต้น	ศศ.ม. (รัฐศาสตร์)	๗ ปี ๙ เดือน	-	-	-	-	
		(นักบริหารงานทั่วไป)								
๖	นางภาวิณี สุทธิ	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	ศศ.ม. (รัฐศาสตร์)	๗ ปี ๙ เดือน	เจ้าหน้าที่บริหารงานทะเบียนและบัตร สำนักทะเบียนท้องถิ่นเทศบาล รุ่นที่ ๒	-	-	-	
๗	น.ส.อุมาภรณ์ ตลับไธสง	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๑๐ ปี	-	-	-	-	
๘	น.ส.รัศมีลักษณ์ พร้อมสมุทร	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๗ ปี ๙ เดือน	เจ้าหน้าที่บริหารงานทะเบียนและบัตร สำนักทะเบียนท้องถิ่นเทศบาล รุ่นที่ ๒	-	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๙	นางเพียงใจ ป้องซารี	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	ปวส.(การบัญชี)	๗ ปี ๙ เดือน	เจ้าหน้าที่บริหารงานทะเบียนและบัตร สำนักทะเบียนท้องถิ่นเทศบาล รุ่นที่ ๔	-	-	-	
๑๐	จ.อ.สายันต์ นรสาร	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ (นักบริหารงานทั่วไป)	ตัน	ศศ.ม. (รัฐศาสตร์)	๗ ปี	-	-	-	-	
๑๑	นายสมนึก จันทร์โสภา	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	ปวส.(ไฟฟ้า)	๗ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรการป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยขั้นพื้นฐาน รุ่นที่ ๘	-	-	-	
๑๒	นายเจษฎา วรรณดี	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	ปวส.(ช่างยนต์)	๗ ปี ๙ เดือน	-	-	+๑	-	
๑๓	นายพูนทรัพย์ เทพน้ำเที่ยง	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	อนุปริญญาวิทยาศาสตร (ไฟฟ้า)	๖ ปี ๒ เดือน	-	-	-	-	
๑๔	นายदनัย ละมุลตรี	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	ปวส.(เทคนิคการผลิต)	๕ ปี ๘ เดือน	-	-	-	-	
๑๕	นายสรนัย หวานชม	นักจัดการงานเทศกิจ	ปก.	รัฐศาสตรบัณฑิต (การเมืองการปกครอง)	๕ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรพนักงานดับเพลิง รุ่นที่ ๖	-	-	-	
๑๖	พ.จ.อ.นิรันดร์ สุดเพาะ	เจ้าพนักงานเทศกิจ	ปง.	นักเรียนจำ พรรคนาวิน เหล่าทหารขนส่ง	๔ ปี ๕ เดือน	หลักสูตร เจ้าพนักงานเทศกิจ รุ่นที่ ๓	-	-	-	
๑๗	นายเลอสันต์ นามบุตรดี	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ตัน	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๑ ปี ๗ เดือน	-	-	+๑	-	
๑๘	น.ส.รุ่งลักษณ์ จันทร์สงคราม	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบริหารธุรกิจ)	๒ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป รุ่น ๑๐	-	-	-	
๑๙	นายวรวุฒิ รัตนอัน	นิติกร	ชก.	นิติศาสตรบัณฑิต	๗ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรนิติกร รุ่น ๗	-	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
		กองคลัง (๐๔)								
๒๐	น.ส.พัทธวรรณ บุรีตา	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๓ ปี ๓ เดือน	ผู้อำนวยการกอง ระดับ ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบล รุ่น ๘	-	-	-	
๒๑	นางวิไลลักษณ์ ใจดี	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๓ ปี ๔ เดือน	หลักสูตร นักวิชาการเงิน และบัญชี รุ่นที่	-	-	-	
๒๒	น.ส.วรินทร์ ลิ้มสุวรรณ	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	บธ.ม.(บริหารธุรกิจ)	๗ ปี ๙ เดือน	หลักสูตร เปลี่ยนสายงาน (นักวิชาการเงินและบัญชี) รุ่นที่ ๓	-	-	-	
๒๓	น.ส.ทัศนวรรณ สกลิมสุวรรณ	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	ปวส.(การบัญชี)	๗ ปี ๙ เดือน	-	-	+๑	-	
๒๔	น.ส.ศศิธาดา ป้อยยิ้ม	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	ปวส. (การบัญชี)	๗ ปี ๙ เดือน	อบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้ รุ่นที่ ๓๕	-	-	-	
๒๕	นายศุภกิจ ทบลา	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	ศาสตรศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตรการปกครอง)	๓ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น รุ่น ๘๓	-	-	-	
		กองช่าง (๐๕)								
๒๖	นายอิทธิพล พวกเมืองพล	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	วท.บ.(เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๖ ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง รุ่นที่ ๕๐	-	-	-	
๒๗	นายนิวัฒน์ ชัยพัฒนาเวช	นายช่างโยธา	ชง.	วท.บ.(เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๗ ปี ๙ เดือน	-	-	-	+๑	
		กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
๒๘	นายสัญญา ไม้อ่อน	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กลาง	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๓ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุข รุ่นที่ ๘	-	-	-	
๒๙	น.ส.ศิริลักษณ์ วงษ์ฉัญการณ	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (อาชีวอนามัยและความปลอดภัย)	๔ ปี ๒ เดือน	อบรมโครงการส่งเสริมอาชีวอนามัย เพื่อผู้ประกอบการอาชีพปลอดภัยสุขภาพ	-	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๐	นางณอมจิตร อินอาน	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๘ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาเวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษาโรคทั่วไป)	-	-	-	
๓๑	น.ส.สุปราณี เสถียรมงคลกิจ	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชพ.	วศ.ม.(การจัดการสิ่งแวดล้อม)	๗ ปี ๙ เดือน	อบรมการพัฒนากระบวนการจัดการน้ำเสียจากส้วม และการจัดการสิ่งปฏิกูลอย่างยั่งยืน	-	-	-	
๓๒	น.ส.สุนิษา แสนโชติ	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๒ ปี ๑ เดือน	การพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติผู้สูงอายุ รุ่นที่ ๑	-	-	-	
๓๓	น.ส.วนัชพร สุนทรณิรัตน์	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)	๕ ปี ๘ เดือน	บทบาทที่และการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานส่วนท้องถิ่น และเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	-	
๓๔	นายจักรวุฒิ พุทธิศักดิ์แสง	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๓ ปี ๓ เดือน	-	-	+๑	-	
๓๕	น.ส.บังอร ก้นหาบาง	เจ้าพนักงานธุรการ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	ปง.	ปวส.(การบัญชี)	๗ ปี ๙ เดือน	-	-	+๑	-	
๓๖	น.ส.นิตยา จันทร์ศรี	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๓ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น) รุ่นที่ ๘๔	-	-	-	
๓๗	น.ส.สุพิชฌาย์ ราชแข่ง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๑ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรเทคนิคการบันทึกแผนพัฒนาท้องถิ่น (๒๕๖๖-๒๕๗๐)	-	-	-	
๓๘	น.ส.พัชรินทร์ โพธิราช	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	รป.ม.	๖ ปี ๔ เดือน	อบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนและการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา ใน อปท.	-	-	-	
๓๙	นายอำพล ชุ่มด้วง	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	บ.ธบ.(การจัดการทั่วไป)	๕ ปี ๘ เดือน	หลักสูตร เจ้าพนักงานธุรการ รุ่นที่	-	-	-	
๔๐	นายธนยุทธ โคตรบรรเทา	หัวหน้าฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	วท.บ.(สารสนเทศ) (เทคโนโลยีสารสนเทศ)	๗ ปี	อบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร Word press สร้าง Blog online	-	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
		กองการศึกษา (๐๘)								
๔๑	น.ส.รัชภรณ์ โพธิวิเศษ	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๑ ปี ๗ เดือน	-	-	-		
๔๒	นางอุไรวรรณ แก้วคำ	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและโครงการ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	ศษ.ม.(บริหารการศึกษา)	๗ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรนักบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๘	-	-	-	
๔๓	น.ส.สุวิชรา ภูจอมดาว	นักวิชาการศึกษา	ปก.	ศาสนศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๕ ปี ๘ เดือน	หลักสูตร นักวิชาการศึกษา รุ่นที่	-	-	-	
๔๔	นางสุวิตา คำสา	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พง.	ปวส.(การบัญชี)	๗ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี รุ่นที่ ๖๓	-	-	-	
๔๕	น.ส.ชลิตา แก้วตรีวงศ์	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	บธ.บ.(การบัญชี)	๗ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ รุ่นที่ ๑๓๐	-	-	-	
๔๖	น.ส.กมลชนก บำพิมาย	นักวิชาการศึกษา	ปก.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (ชีววิทยา)	๓ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา รุ่นที่ ๗๐	-	-	-	
๔๗	นายศิวพร สังสรรค์ศิริ	นักวิชาการศึกษา	ปก.	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (การบริหารงานทั่วไป)	๒ ปี ๑๐ เดือน	-	-	-		
		โรงเรียนเทศบาลบ้านไผ่								
๔๘	นายประยุทธ์ ชัยพัฒน์เวช	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (บริหารสถานศึกษา)	คศ.๓	ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)		หลักสูตร.....				
๔๙	นางปราณี แก่นคู่	ครู	คศ.๓	ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)	๑๑ ปี ๕ เดือน	หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครู พนักงานครู ก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ขนพ.	-	-	-	
๕๐	นางดวงดาว ศรีไสว	ครู	คศ.๓	ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)	๕ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครู พนักงานครู ก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ขนพ.	-	-	-	
๕๑	นางราตรี นิทัศน์	ครู	คศ.๓	กศ.ม.(การบริหารการศึกษา)	๕ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครู พนักงานครู ก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ขนพ.	-	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตาม หลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕๒	นางพรทิพย์ ศิริภักดิ์	ครู	คศ.๓	ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)	๕ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครู พนักงานครูฯ ก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ขนพ.	-	-	-	
๕๓	นางกุลนาถ รติธน์โชติ	ครู	คศ.๓	กศ.ม.(การบริหารการศึกษา)	๕ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครู พนักงานครูฯ ก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ขนพ.	-	-	-	
๕๔	นางพวงนิภัก ยั่งยืน	ครู	คศ.๓	ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)	๕ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครู พนักงานครูฯ ก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ขนพ.	-	-	-	
๕๕	นายธัญญลักษณ์ โมรา	ครู	คศ.๓	ศษ.บ.(ฟิสิกส์-คณิตศาสตร์)	๓ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครู พนักงานครูฯ ก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ขนพ.	-	-	-	
๕๖	น.ส.จรรยา สิริถะวรรณ	ครู	คศ.๑	คบ. (ภาษาไทย)	๕ ปี ๓ เดือน	-	-	-	-	
๕๗	นายปิ่นฉัตร ลาโยธี	ครู	คศ.๓	กศ.ม.(บริหารการศึกษา)	๒ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครู พนักงานครูฯ ก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ขนพ.	-	-	-	
๕๘	น.ส.นัชชา สิมารักษ์	ครู	คศ.๓	ค.ม.(การบริหารการศึกษา)	๔ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครู พนักงานครูฯ ก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ขนพ.	-	-	-	
๕๙	นายเสกสรร กลอห้าว	ครู	คศ.๓	ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)	๔ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครู พนักงานครูฯ ก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ขนพ.	-	-	-	
๖๐	นายเทพพร กรมทอง	ครู	คศ.๓	กศ.ม.(การบริหารการศึกษา)	๘ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครู พนักงานครูฯ ก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ขนพ.	-	-	-	
๖๑	นายวิฑูรย์ อูสาย	ครู	คศ.๓	คบ.(คณิตศาสตร์)	๒ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครู พนักงานครูฯ ก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ขนพ.	-	-	-	
๖๒	นางจริยาพร จันทร์ศรี	ครู	คศ.๓	ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)	๒ ปี ๒ เดือน	หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครู พนักงานครูฯ ก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ขนพ.	-	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๖๓	น.ส.เอื้องดง แสนตรง	ครู	คศ.๔	วท.บ.(เกษตรศาสตร์ทั่วไป)	๑ ปี ๕ เดือน	หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครู พนักงานครูฯ ก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ชช.	-	-	-	
๖๔	นางเพ็ญพักตร์ แสนกุรัง	ครู	คศ.๓	ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)	๗ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครู พนักงานครูฯ ก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ชนพ.	-	-	-	
๖๕	นายนพพร โคตรภูเขียว	ครู	คศ.๓	วท.บ.(ศึกษาศาสตร์-พลศึกษา)	๑ ปี ๗ เดือน	หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครู พนักงานครูฯ ก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ชนพ.	-	-	-	
๖๖	ว่าที่ ร.ต.หญิงสุกานดา ชินแสง	ครู	คศ.๓	ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)	๓ ปี ๔ เดือน	หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครู พนักงานครูฯ ก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ชนพ.	-	-	-	
๖๗	นางนภาพรณีย์ สิ้นโพธิ์	ครู	คศ.๓	ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)	๒ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครู พนักงานครูฯ ก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ชนพ.	-	-	-	
๖๘	นายชาญชัย คำสีแก้ว	ครู	คศ.๓	คบ.(ดนตรีศึกษา)	๒ ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครู พนักงานครูฯ ก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ชนพ.	-	-	-	
๖๙	น.ส.เพ็ญแข ศรีดารา	ครู	คศ.๓	ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)	๖ ปี ๒ เดือน	หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครู พนักงานครูฯ ก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ชนพ.	-	-	-	
		โรงเรียนเทศบาล ๒ อนุบาลสาริตเทศบาลเมืองบ้านไผ่								
๗๐	นางสุพิชชา ชุกกลิ่น	ครู	คศ.๓	ค.บ.(การประถมศึกษา)	๖ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครู พนักงานครูฯ ก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ชนพ.	-	-	-	
๗๑	นางชีกม่วย ถิ่นไผ่งาม	ครู	คศ.๓	ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)	๑ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครู พนักงานครูฯ ก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ชนพ.	-	-	-	
๗๒	นางศิริภารดา ทับสอน	ครู	คศ.๓	ศน.ม.(รัฐศาสตร์การปกครอง)		หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครู พนักงานครูฯ ก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ชนพ.	-	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๗๓	น.ส.พนอศรี สิ้นล้าน	ครู	คศ.๓	ค.บ.(การประถมศึกษา)	๓ ปี ๗ เดือน	หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครู พนักงานครู ก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ขนพ.	-	-	-	
๗๔	นางเกศรา สิ้นเฑาว์	ครู	คศ.๓	ศศ.บ.(ภาษาอังกฤษ)	๔ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครู พนักงานครู ก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ขนพ.	-	-	-	
๗๕	นายอุทัย ใจทัศน์	ครู	คศ.๓	พธ.บ.(การเมืองการปกครอง)	๔ ปี	หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครู พนักงานครู ก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ขนพ.	-	-	-	
๗๖	นายเชาวฤทธิ์ รัตนพินิจ	ครู	คศ.๓	ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)	๒ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครู พนักงานครู ก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ขนพ.	-	-	-	
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ (บ้านแก้ง)								
๗๗	น.ส.วิลาวัลย์ อุดม	ครู	คศ.๒	ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)	๕ ปี ๔ เดือน	หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครู พนักงานครู ก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ขนพ.	-	-	-	
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒								
๗๘	นางอนงค์ ขอนประเสริฐดี	ครู	คศ.๒	ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)	๕ ปี ๔ เดือน	หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครู พนักงานครู ก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ขนพ.	-	-	-	
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓ (โนนสว่าง)								
		กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
๗๙	น.ส.อัญชิสรา วงษ์จันทน์	ผอ.กองสวัสดิการสังคม	กลาง	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๓ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักรับราชการงานสวัสดิการสังคม รุ่น ๗	-	-	-	
		(นักรับราชการงานสวัสดิการสังคม)								
๘๐	น.ส.ภัทรวรรณ เกิดพิทักษ์	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์	ต้น	ศศ.ม.(รัฐศาสตร์)	๗ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรนักรับราชการงานสวัสดิการสังคม รุ่น ๑๘	-	-	-	
		(นักรับราชการงานสวัสดิการสังคม)								

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๘๑	น.ส.อัญรินทร์ สกุลศรีไกรสิน	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๗ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน รุ่นที่ ๓๑	-	-	-	
๘๒	นายประจวบ สารกุล	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	รัฐศาสตรบัณฑิต (การปกครอง)	๑๑ เดือน	หลักสูตร นักบริหารสวัสดิการสังคม รุ่นที่ ๒๘	-	-	-	
๘๓	นางจีรพันธ์ เนตรพิฑูร	เจ้าพนักงานธุรการ กองการเจ้าหน้าที่ (๒๙)	ชง.	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๗ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ รุ่นที่ ๑๓๐	-	-	-	
๘๔	นางสุกัญญา จันทร์ภักดี	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	ศศ.ม.(รัฐศาสตร์)	๕ ปี ๒ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป รุ่นที่ ๓๑/๑	-	-	-	
๘๕	นายอาทิตย์ ประวันโน	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	รป.บ. (บริหารรัฐกิจ)	๗ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (ปี๒๕๖๑- ๒๕๖๓) ๓	-	+๑	-	
๘๖	น.ส.ยุวณิต เติมยินดี	หัวหน้าฝ่ายบุคลากรทางการศึกษา (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	ศษ.ม.(บริหารการศึกษา)	๗ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรนักบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๐	-	-	-	
๘๗	นางคณิษฐา สุดหอม	นักทรัพยากรบุคคล หน่วยตรวจสอบภายใน	ปก.	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)	๔ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา รุ่นที่ ๖๔	-	-	-	
๘๘	นายปรวิวัฒน์ ธีระศรี	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการโรงแรมและการท่องเที่ยว)	๓ ปี ๒ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน รุ่นที่ ๘	-	-	-	

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

การพัฒนาศูนย์ของเทศบาลเมืองบ้านไผ่ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

เทศบาลเมืองบ้านไผ่ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ของเทศบาล ดังนี้

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

เทศบาลเมืองบ้านไผ่ จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาศูนย์ และบรรลุวัตถุประสงค์ของเทศบาล ดังนี้

- ๑) พัฒนาศูนย์เทศบาลเมืองบ้านไผ่ ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาศูนย์ของเทศบาล ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิต และการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาศูนย์เทศบาลเมืองบ้านไผ่ ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในเทศบาล

๔.๓ ค่านิยม

เทศบาลเมืองบ้านไผ่ จัดทำค่านิยมของเทศบาล เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมของเทศบาล ดังนี้

“มีความเป็นมืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ตามทันดิจิทัล ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการ เพื่อประชาชน”

๔.๔ เป้าประสงค์

เทศบาลเมืองบ้านไผ่ กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาศูนย์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี เพื่อพัฒนาศูนย์ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศบาลเมืองบ้านไผ่

๒) มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับเทศบาลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถ ทักษะด้านดิจิทัล และสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ

๖) พัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันและมีความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

เทศบาลเมืองบ้านไผ่ มีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาล เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม

และการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๔	๑	๑	๖๐,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักบริการงานคลัง หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายฯ หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี หลักสูตรนักวิชาการศึกษา หลักสูตรวิศวกรโยธา หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรนายช่างโยธา หลักสูตรเจ้าพนักงานการคลัง หลักสูตร จพง.การเงินและบัญชี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๕	๕	๕	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			๙	๖	๖	๓๖๐,๐๐๐	๓๑๕,๐๐๐	๓๑๕,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ พัฒนาทักษะและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหาร สมาชิก สภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การดูงาน	เทศบาลเมืองบ้านไผ่
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลเมืองบ้านไผ่	จำนวน ๑ ครั้ง	๕๐	-	๕๐	๒๐๐,๐๐๐	-	๒๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การพัฒนา	เทศบาลเมืองบ้านไผ่
	๒) โครงการอบรมครูและศึกษาดูงานในประเทศ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๘๐	๘๐	๘๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การดูงาน	เทศบาลเมืองบ้านไผ่
	๑) โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานด้านการเงิน และการจัดเก็บรายได้	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม	เทศบาลเมืองบ้านไผ่
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการระบบทะเบียนรับส่งหนังสือราชการอัจฉริยะ Smart Sarabun	ระบบทะเบียนรับส่งหนังสือราชการอัจฉริยะ จำนวน ๑ ระบบ	๕๐	-	-	๑๕๐,๐๐๐	-	-	๑) การฝึกอบรม	เทศบาลเมืองบ้านไผ่
	๒) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการด้านคอมพิวเตอร์เทคโนโลยีสารสนเทศและกฎหมายที่เกี่ยวข้องแก่บุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมผ่านการอบรมไม่น้อยกว่า ๘๐	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม	เทศบาลเมืองบ้านไผ่

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง (ต่อ)

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	๓) โครงการจัดเก็บข้อมูลพื้นฐาน Smart Infrastructure	ได้ฐานข้อมูลในการจัดทำ Application จำนวน ๑ ระบบ	๕๐	-	-	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม	เทศบาลเมืองบ้านไผ่
รวม			๔๘๐	๓๓๐	๓๘๐	๑,๔๐๐,๐๐๐	๑,๐๕๐,๐๐๐	๑,๒๕๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลของเทศบาล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔	๔	๔	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๕๐	๕๐	๕๐	-	-	-	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
รวม			๕๔	๕๔	๕๔	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรมแก่พนักงานเทศบาล และลูกจ้าง	ผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลเมืองบ้านไผ่
	๒) โครงการจัดกิจกรรมด้านทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วมประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	-	-	-	๑) การจัดกิจกรรม	เทศบาลเมืองบ้านไผ่
๒) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสำเร็จสัมฤทธิ์ในองค์กร	๑) โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ปีละไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง	๕๐	๕๐	๕๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑) จัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอบ้านไผ่
	๒) กิจกรรมเข้าแถวเคารพธงชาติ สวดมนต์ไหว้พระ ทุกวันทำการ และทำบุญตักบาตรทุกวันศุกร์	บุคลากรทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐ ของบุคลากรทั้งหมด	๑๕๐	๑๕๐	๑๕๐	-	-	-	๑) จัดกิจกรรมเข้าแถวเคารพธงชาติ ทุกวันทำการ ๒) จัดกิจกรรมทำบุญตักบาตรทุกวันศุกร์	เทศบาลเมืองบ้านไผ่

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร (ต่อ)

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	๓) โครงการคัดเลือกพนักงานดีเด่น	จำนวน ๑ ครั้ง ต่อปี บุคลากรเทศบาลมีความภาคภูมิใจและมีขวัญกำลังใจ	๓๘	๓๘	๓๘	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑) การคัดเลือก ๒) มอบใบประกาศนียบัตร	เทศบาลเมืองบ้านไผ่
	๔) โครงการวันเทศบาล	จำนวน ๑ ครั้ง ต่อปี บุคลากรเทศบาลร่วมกิจกรรมรณรงค์ให้มีความรักต่อองค์กรและหน้าที่	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๑) การทำบุญตักบาตร ๒) ร่วมกิจกรรมรณรงค์จิตอาสา	เทศบาลเมืองบ้านไผ่
	๕) โครงการวันท้องถิ่นไทย	จำนวน ๑ ครั้ง ต่อปี บุคลากรเทศบาลร่วมกิจกรรมรณรงค์ให้มีความจงรักภักดี และสำนึกในหน้าที่	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๑) ร่วมกิจกรรมรณรงค์จิตอาสา	เทศบาลเมืองบ้านไผ่
รวม			๘๓๘	๘๓๘	๘๓๘	๑๘๕,๐๐๐	๑๘๕,๐๐๐	๑๘๕,๐๐๐		

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

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคณากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาคูคณากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๓๖๐,๐๐๐	๓๑๕,๐๐๐	๓๑๕,๐๐๐	
๒	การพัฒนาคูคณากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๗	๕	๖	๑,๔๐๐,๐๐๐	๑,๐๕๐,๐๐๐	๑,๒๕๐,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑	๑	๑	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๗	๗	๗	๑๘๕,๐๐๐	๑๘๕,๐๐๐	๑๘๕,๐๐๐	
รวม		๑๗	๑๕	๑๖	๑,๙๗๕,๐๐๐	๑,๕๘๐,๐๐๐	๑,๗๘๐,๐๐๐	

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านการรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

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

ให้นายกเทศมนตรี แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑) นายกเทศมนตรี | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| ๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี มีการระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกเทศมนตรีเป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรี

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

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

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี
๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองบ้านไผ่ สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมาย และการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา