



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖



เทศบาลตำบลบางกระทุ่ม
อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดพิษณุโลก เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕

ข้อ ๒๙๙ ที่กำหนดไว้ว่า “ให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ ก.ท. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลนั้น

ข้อ ๓๐๘ ให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามข้อ ๒๙๙ แล้วเสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการพิจารณาของ ก.ท.จ. ตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.ท.จ. พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการพัฒนา งบประมาณที่เทศบาลจัดสรรสำหรับการพัฒนา เมื่อ ก.ท.จ. พิจารณามีมติเห็นชอบแล้วให้เทศบาลประกาศใช้บังคับเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลต่อไป

เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี แล้วให้เทศบาล ดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามข้อ ๒๙๙ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลด้วย

เพื่อเป็นการรองรับการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารงานบุคคลตามระบบแห่ง ที่ได้มีการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบสมรรถนะมาบังคับใช้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์และประเมินสมรรถนะของบุคลากรซึ่งจะนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ทั้ง การเลื่อนขั้นเลื่อนค่าตอบแทน, การพัฒนาบุคลากร, การจ่ายเงินโบนัส, การเลื่อนระดับ และการให้พ้นจากราชการนั้น เทศบาลตำบลบางกระทุ่ม จึงจำเป็นต้องมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางกระทุ่ม

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผน

๑.๒.๑ เพื่อจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางกระทุ่ม ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๑.๒.๒ เพื่อจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางกระทุ่ม ที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม ทำให้บุคลากรทั้งหลายได้รับการพัฒนาและเพิ่มพูนศักยภาพอย่างเป็นระบบในแนวทางที่เหมาะสม และช่วยสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้มากยิ่งขึ้น

๑.๒.๓ เพื่อให้เทศบาลตำบลบางกระทุ่มสามารถนำหลักการและแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมาใช้เป็นหลักในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางกระทุ่ม

๑.๓ ขอบเขตการดำเนินการ

- ๑.๓.๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- ๑.๓.๒ ศึกษาวิสัยทัศน์ ภารกิจ และยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลบางกระท่อม
- ๑.๓.๓ สืบหาข้อมูล สภาพปัญหา และความต้องการของพนักงานแต่ละฝ่าย/กอง ว่าขาดความรู้หรือทักษะในด้านใด
- ๑.๓.๔ ตรวจสอบประวัติการฝึกอบรมของพนักงาน
- ๑.๓.๕ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และร่วมกันวิเคราะห์ SWOT
- ๑.๓.๖ สรุปและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- ๑.๓.๗ เสนอขอความเห็นชอบต่อ ก.ท.จ. พิชญ์โลก เพื่อให้ความเห็นชอบ แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางกระท่อม
- ๑.๓.๘ ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางกระท่อม

๑.๔ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการจัดทำแผน

- ๑.๔.๑ เชิงปริมาณ ทำให้เทศบาลตำบลบางกระท่อมมีแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ จำนวน ๑ เล่ม และนำไปประกาศใช้ในการบริหารงานบุคคลของเทศบาล
- ๑.๔.๒ เชิงคุณภาพ การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางกระท่อม มีแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจน เป็นรูปธรรมและมีระบบมากขึ้น

บทที่ ๒

สภาพทั่วไป และข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลบางกระทุ่ม

๒.๑ สภาพโดยทั่วไปของเทศบาลตำบลบางกระทุ่ม

เทศบาลตำบลบางกระทุ่ม อยู่ในเขตการปกครองของจังหวัดพิษณุโลก ห่างจากจังหวัดพิษณุโลกไปทางทิศใต้ ตามเส้นทาง รถไฟสายเหนือเป็นระยะทาง ๓๐ กิโลเมตร ตามเส้นทางสายพิษณุโลก – บางกระทุ่ม (วัดจุฬามณี) เป็นระยะทาง ๔๐ กิโลเมตร ตามเส้นทางสายพิษณุโลก – เนินกุ่ม – ฝั่ล้อม – บางกระทุ่ม เป็นระยะทาง ๖๙ กิโลเมตร มีพื้นที่ของเทศบาลขนาด ๑.๑๗๕ ตารางกิโลเมตร หรือ ๗๓๔.๓๘ ไร่ มีประชากร ๑,๓๔๗ คน (ข้อมูล ณ กันยายน ๒๕๖๓) มีอาณาเขตเทศบาลครอบคลุมพื้นที่ หมู่ที่ ๓ หมู่ที่ ๔ และ หมู่ที่ ๕ ของตำบลบางกระทุ่ม

ทิศเหนือ	ติดต่อกับเทศบาลตำบลห้วยแก้ว หมู่ที่ ๓ อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก
ทิศใต้	ติดต่อกับเทศบาลตำบลห้วยแก้ว หมู่ที่ ๑ อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับเทศบาลตำบลห้วยแก้ว หมู่ที่ ๓ อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับเทศบาลตำบลห้วยแก้ว หมู่ที่ ๕ อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก

๒.๒ สภาพทางสังคม

๒.๒.๑ การศึกษา

การศึกษาของประชาชนส่วนใหญ่จะจบมัธยมศึกษาตอนปลาย เนื่องจากในเขตเทศบาลมีโรงเรียนของรัฐบาลตั้งอยู่ ๑ แห่ง คือ โรงเรียนศึกษาถ้ำ ที่ให้ความรู้ตั้งแต่ชั้นอนุบาลถึงประถมศึกษาปีที่ ๖ และ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบางกระทุ่ม จำนวน ๑ แห่ง และยังมีโรงเรียนของรัฐบาลตั้งอยู่นอกเขตเทศบาลออกไปประมาณ ๒๐๐ เมตรอยู่อีก ๑ แห่ง คือ โรงเรียนบางกระทุ่มพิทยาคม ที่ให้บริการความรู้ตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖

๒.๒.๒ สาธารณสุข

สถานบริการทางด้านสาธารณสุขของรัฐบาลในเขตเทศบาลตำบลบางกระทุ่ม มี ๑ แห่ง คือ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางกระทุ่ม ตั้งอยู่บนถนนห้วยแก้ว อยู่ใกล้แหล่งชุมชนของเทศบาล ประกอบกับนอกเขตเทศบาลตำบลบางกระทุ่ม อยู่ห่างจากชุมชนของเทศบาล ประมาณ ๒ กิโลเมตร มีสถานบริการทางด้านสาธารณสุขของรัฐบาล ตั้งอยู่บนถนนสายสันติบันเทิง จำนวน ๑ แห่ง คือ โรงพยาบาลบางกระทุ่ม ซึ่งเป็นโรงพยาบาลขนาด ๓๐ เตียง

๒.๒.๓ อาชญากรรม

ในปีที่ผ่านมาไม่มีข้อมูลด้านอาชญากรรมเกิดขึ้น ซึ่งเทศบาลตำบลบางกระทุ่มได้มีความป้องกันเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ได้มีมาตรการในการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในเขตเทศบาล ดังนี้

๒.๒.๓.๑ ได้จัดทำแผนป้องกันและระงับอัคคีภัยของเทศบาลเป็นประจำทุกปี เพื่อใช้เป็นมาตรการในการป้องกันและระงับอัคคีภัยอันอาจจะเกิดขึ้นในเขตเทศบาล

๒.๒.๓.๒ ได้กวัดขันพนักงานดับเพลิง ให้อยู่เวรประจำสถานีรถดับเพลิงของเทศบาลตลอด ๒๔ ชั่วโมง เพื่อเตรียมพร้อมในการปฏิบัติในการป้องกันและระงับอัคคีภัยได้ทันทั่วทั้ง

๒.๒.๓.๓ ได้แต่งตั้งนายตรวจตาม พ.ร.บ.ป้องกันและระงับอัคคีภัย เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในการตรวจสอบและแนะนำในการป้องกันและระงับอัคคีภัยและตรวจสอบการใช้สายไฟภายในอาคาร และระมัดระวังการใช้เครื่องใช้ไฟฟ้าต่างๆ

ส่วนในการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจภูธรอำเภอบางกระพุ่ม เพื่อสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในเขตเทศบาล ได้ปฏิบัติการโดยหน่วยจราจรของสถานีตำรวจภูธรอำเภอบางกระพุ่ม ออกลาดตระเวนทุกๆ ๒ ชั่วโมง ตลอดทั้งกลางวันและกลางคืน ซึ่งสามารถลดปัญหาคดีต่างๆ ในเขตเทศบาลเป็นจำนวนมาก

๒.๒.๔ ยาเสพติด

เทศบาลตำบลบางกระพุ่มมีการณรงค์ ประชาสัมพันธ์ และอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนในเรื่องของยาเสพติดเป็นระยะๆ

๒.๒.๕ การสังคมสงเคราะห์

เทศบาลตำบลได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ในการดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ ตลอดจนรับลงทะเบียน ประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด และประสานการทำบัตรผู้พิการ

๒.๓ ระบบบริการพื้นฐาน

๒.๓.๑ การคมนาคม

การคมนาคมเป็นโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาเทศบาล ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อภาวะเศรษฐกิจและสังคมของชุมชน ความสะดวกรวดเร็วของการคมนาคมขนส่งจะทำให้เกิดความคล่องตัวในการผลิตและจำหน่าย การคมนาคมขนส่งในเขตเทศบาลจะใช้เส้นทางคมนาคมทางบกเป็นสำคัญ เส้นทางคมนาคมที่สำคัญของเทศบาลตำบลบางกระพุ่ม ได้แก่ เส้นทางรถไฟสายเหนือและเส้นทางรถยนต์ตั้งอยู่บริเวณถนนห้วยแก้ว หน้าสถานีรถไฟบางกระพุ่ม ซึ่งมีลักษณะเป็นลานจอดรถที่ไม่มีอาคารสิ่งก่อสร้าง จัดดำเนินการเข้าที่จากการรถไฟ และให้เอกชนเป็นผู้ดำเนินการจัดคิวการเดินรถโดยสาร

๒.๓.๒ ไฟฟ้า

การให้บริการไฟฟ้าในเขตเทศบาลตำบลบางกระพุ่ม ดำเนินการโดยไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอบางกระพุ่ม มีการจ่ายกระแสไฟฟ้าดำเนินการจ่ายให้ประชาชนทุกบ้านในเขตเทศบาล และมีการบริการไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะซึ่งจัดให้บริการเฉพาะบริเวณสถานที่และเส้นทางที่สำคัญๆ

๒.๓.๓ การประปา

ปัจจุบันในเขตเทศบาลตำบลบางกระพุ่ม มีการบริการน้ำประปาส่วนภูมิภาค โดยการประปาส่วนภูมิภาครับโอนจากสุขาภิบาลบางกระพุ่ม (เทศบาล) เมื่อวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๓๓ มีสำนักงานและโรงกรองน้ำตั้งอยู่บริเวณด้านหลังสำนักงานเทศบาลตำบลบางกระพุ่ม (หลังเก่า)

๒.๓.๔ การโทรศัพท์

ชุมสายโทรศัพท์บางกระพุ่ม ตั้งอยู่บนถนนห้วยแก้วด้านใต้ของตลาดสดเทศบาล และมีการติดตั้งบริการโทรศัพท์ทางไกลสาธารณะ อยู่หน้าสถานีตำรวจภูธรอำเภอบางกระพุ่ม และหน้าตลาดสดเทศบาล

๒.๓.๕ ไปรษณีย์/การสื่อสาร/การขนส่งวัสดุ ครุภัณฑ์

การไปรษณีย์โทรเลข มีที่ทำการตั้งอยู่บนถนนห้วยแก้ว

๒.๔ ระบบเศรษฐกิจ

๒.๔.๑ การเกษตร

ส่วนใหญ่ประชาชนในเขตเทศบาลประกอบอาชีพค้าขาย และเกษตรกรรมอยู่ เนื่องจากสภาพภูมิประเทศอำนวยการค้าคือ พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม มีแหล่งน้ำธรรมชาติไหลผ่าน ได้แก่ ลำคลองห้วยแก้ว แต่อย่างไรก็ตาม การเกษตรกรรมในเขตเทศบาลยังคงเป็นการเกษตรกรรมแบบระบบพึ่งพาธรรมชาติเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งจะส่งผลให้เศรษฐกิจของประชาชนแปรผันตามผลผลิตทางการเกษตร และรายได้บางส่วนมาจากการผลิตกล้วยตากซึ่งทำกันในลักษณะอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๒.๔.๒ การประมง

ไม่มีการทำประมงในเขตเทศบาล

๒.๔.๓ การปศุสัตว์

ไม่มีการทำปศุสัตว์ในเขตเทศบาล

๒.๔.๔ การบริการ

มีปั๊มน้ำมัน ๑ บั้ม มีร้านค้าในเขตเทศบาล ๕๗ ร้าน มีร้านเสริมสวย ๗ ร้าน และมีอยู่ซ่อมรถจำนวน ๔ แห่ง

๒.๔.๕ การท่องเที่ยว

การท่องเที่ยวในเขตเทศบาล มีแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ คือ วัดห้วยแก้ว ซึ่งเป็นวัดที่ทำด้วยไม้สักทั้งหลัง

๒.๔.๖ การอุตสาหกรรม

ส่วนใหญ่การอุตสาหกรรมในเขตเทศบาล จะเป็นอุตสาหกรรมขนาดเล็ก จำพวกอยู่ซ่อมรถซ่อมเครื่องจักรกลทางการเกษตร ซึ่งรายได้จำพวกนี้ขึ้นอยู่กับจำนวนลูกค้าที่มาใช้บริการ ส่วนมากลูกค้าที่มาใช้บริการจะเป็นคนในชุมชนเทศบาลและชุมชนใกล้เคียง เนื่องจากเครื่องมือเครื่องใช้ในการซ่อมเครื่องยนต์แต่ละร้าน มีจำนวนจำกัด และไม่เต็มที่เท่าที่ควร ทำให้ลูกค้าที่มาใช้บริการมีจำนวนน้อย ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อสถานะเศรษฐกิจของชุมชนเป็นจำนวนมาก

๒.๔.๗ การพาณิชย์และการบริการ

การพาณิชย์และการบริการในชุมชนเทศบาลส่วนใหญ่ จะเป็นการบริการประเภทการค้าปลีกสินค้าอุปโภคบริโภคและสินค้าปัจจัยพื้นฐานต่างๆ ซึ่งรายได้จำพวกนี้จะขึ้นอยู่กับฐานะการกินดีอยู่ดีของราษฎร

๒.๔.๘ แรงงาน

มีแรงงานต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนกับสำนักทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลตำบลบางกระพุ่ม จำนวน ๑ ราย

๒.๕ ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๒.๕.๑ การนับถือศาสนา

มีสถาบันศาสนาภายในชุมชน ๑ แห่ง คือ วัดห้วยแก้ว ซึ่งตั้งอยู่กลางชุมชนในย่านพักอาศัยติดกับส่วนราชการ

๒.๕.๒ ประเพณีและงานประจำปี

- | | |
|----------------------------------|--------------------------------------|
| - ประเพณีวันขึ้นปีใหม่ | ประมาณเดือน มกราคม |
| - ประเพณีวันสงกรานต์ | ประมาณเดือน เมษายน |
| - ประเพณีลอยกระทง | ประมาณเดือน ตุลาคม พฤศจิกายน |
| - ประเพณีเข้าพรรษา ออกพรรษา | ประมาณเดือน กรกฎาคม ตุลาคม พฤศจิกายน |
| - ประเพณีแข่งขันเรือยาว | ประมาณเดือน ตุลาคม |
| - พิธีบวงสรวงองค์สมเด็จพระนเรศวร | ประมาณเดือน ธันวาคม |

๒.๕.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ประชาชนในเขตเทศบาลได้อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ แปรรูปผลิตภัณฑ์กล้วยตาก พลังงานแสงอาทิตย์ อบน้ำผึ้ง และนำผลิตภัณฑ์ที่ได้นี้มาส่งตามร้านค้า ในปั้มบริการน้ำมัน ในสถานที่ใกล้เคียง กับชุมชน ผลิตเครื่องจักสานใช้สำหรับในครัวเรือน

๒.๕.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

ผลิตภัณฑ์กล้วยตาก เช่น กล้วยตากอบน้ำผึ้ง กล้วยอบเนย กล้วยฉาบเค็ม-หวาน กล้วยตาม ชนิดกลม กล้วยตากชนิดแบน กล้วยตากเคลือบช็อกโกแลต และผลไม้อีกมากมายที่นำมาแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ เช่น มะม่วงหิ้ว มะขามคลุก มะขามจี๊ดจ๊าด เป็นต้น

๒.๕ ทรัพยากรธรรมชาติ

๒.๕.๑ น้ำ ในเขตเทศบาลมีแหล่งน้ำ คือ ลำคลองห้วยแก้ว

๒.๕.๒ ป่าไม้ ในเขตเทศบาลไม่มีป่าไม้

๒.๕.๓ ภูเขา ในเขตเทศบาลไม่มีภูเขา

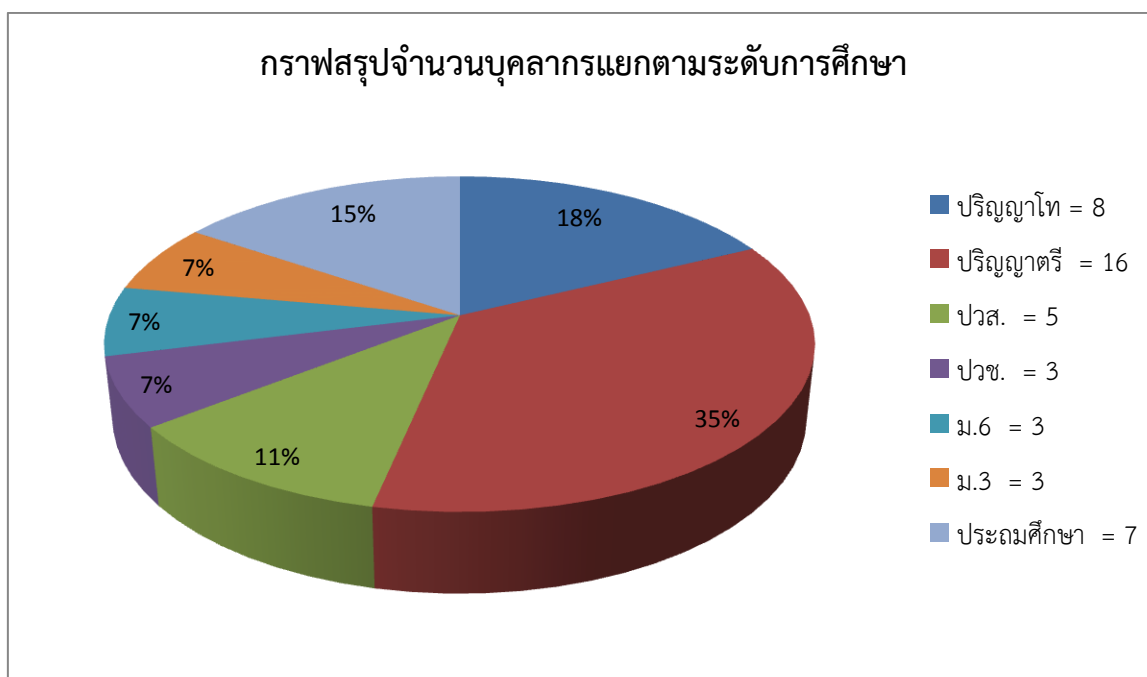
๒.๕.๔ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

ในพื้นที่ของเทศบาลส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับเพาะปลูก ที่อยู่อาศัย ร้านค้า สถานประกอบการ ตามลำดับ และมีพื้นที่เพียงเล็กน้อยที่เป็นพื้นที่สาธารณะ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้ อากาศที่ไม่มีมลพิษ ปัญหาด้านขยะ การแก้ไขปัญหา เทศบาลได้จัดทำโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนและเป็นไปตามความต้องการของประชาชน เช่น โครงการกำจัดผักตบชวาและวัชพืชในแหล่งน้ำสาธารณะ โครงการปลูกต้นไม้ในวันสำคัญต่างๆ ในพื้นที่ของตนเองและที่สาธารณะ

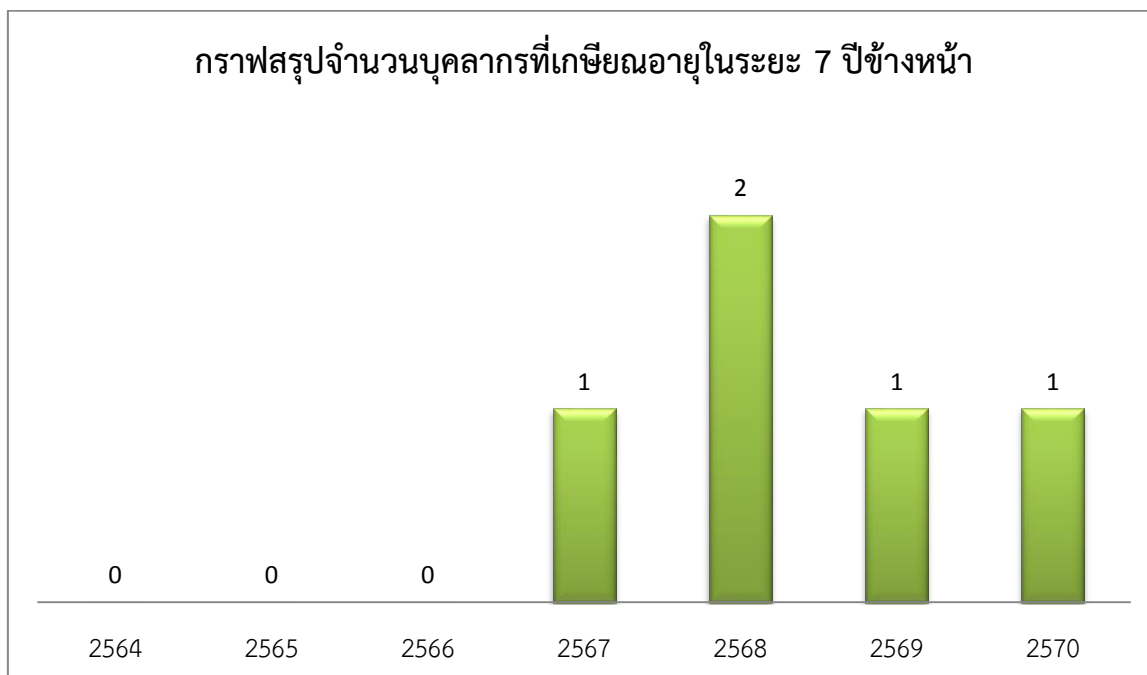
๒.๗ ด้านการบริหารงานบุคคล

ข้อมูลจำนวนบุคลากรของเทศบาลตำบลบางกระทุ่ม (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓)

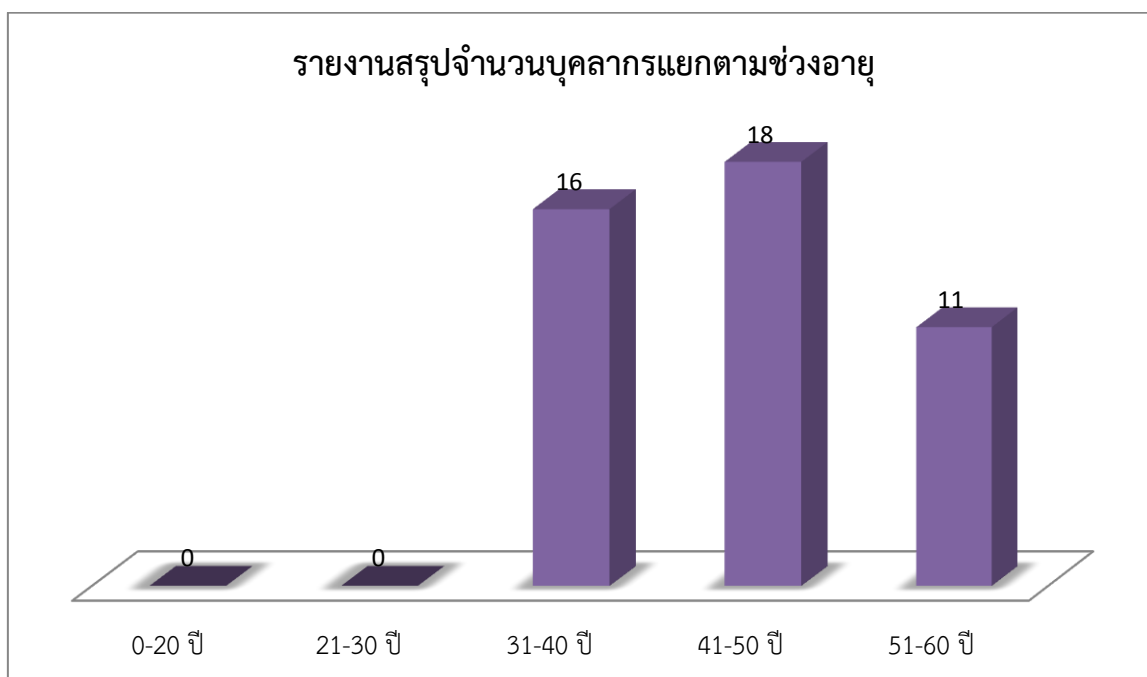
หน่วยงาน	พนักงานเทศบาล (คน)			ลูกจ้างประจำ (คน)			พนักงานจ้างภารกิจ (คน)			พนักงานจ้างทั่วไป (คน)			รวม ทั้งสิ้น (คน)
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	
ปลัดเทศบาล / รองปลัดเทศบาล	๐	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑
สำนัก ปลัดเทศบาล	๓	๕	๘	๒	๒	๔	๓	๐	๓	๔	๐	๔	๑๙
กองคลัง	๒	๑	๓	๐	๑	๑	๐	๒	๒	๐	๐	๐	๖
กองช่าง	๒	๐	๒	๐	๐	๐	๒	๑	๓	๖	๐	๖	๑๑
กองการศึกษา	๑	๒	๓	๐	๐	๐	๐	๑	๑	๒	๒	๔	๘
รวมทั้งสิ้น	๘	๙	๑๗	๒	๓	๕	๕	๔	๙	๑๒	๒	๑๔	๔๕



ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ที่มา : งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล



ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ที่มา : งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล



ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ที่มา : งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล

บทที่ ๓

หลักเกณฑ์และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เป็นไปตามหลักเกณฑ์และระเบียบที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์และพระราชกฤษฎีกา

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพิษณุโลก เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕

ข้อ ๒๙๙ ที่กำหนดไว้ว่า “ให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ ก.ท. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลนั้น

ข้อ ๓๐๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย

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

ข้อ ๓๐๑ แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

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

ข้อ ๓๐๒ หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนการพัฒนา เป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานเทศบาล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานเทศบาลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคลและฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังของเทศบาล ตลอดจนทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๓๐๓ เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้มีความชัดเจนและครอบคลุมพนักงานเทศบาลทุกคน และตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลทุกตำแหน่ง โดยกำหนดให้พนักงานเทศบาลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปีของแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล

ข้อ ๓๐๔ หลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

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

ข้อ ๓๐๕ วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลดำเนินการเอง หรืออาจมอบหมายสำนักงาน ก.ท. หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.ท. ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

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

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

ข้อ ๓๐๖ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาเทศบาลต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลอย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๓๐๗ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาเทศบาลต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ข้อ ๓๐๘ ให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามข้อ ๒๙๙ แล้วเสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการพิจารณาของ ก.ท.จ. ตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.ท.จ. พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการพัฒนา งบประมาณที่เทศบาลจัดสรรสำหรับการพัฒนา เมื่อ ก.ท.จ. พิจารณามีมติเห็นชอบแล้วให้เทศบาลประกาศใช้บังคับเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลต่อไป

เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี แล้วให้เทศบาลดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามข้อ ๒๙๙ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลด้วย

บทที่ ๔

วิสัยทัศน์

๔.๑ วิสัยทัศน์เทศบาลตำบลบางกระทุ่ม

“เทศบาลตำบลบางกระทุ่มยกระดับมาตรฐานอุตสาหกรรมกล้วยตาก สร้างสิ่งแวดล้อมน่าอยู่นำสู่ชุมชนสุขภาพดี มีความปลอดภัย ภายใต้หลักธรรมาภิบาล”

๔.๑.๑ พันธกิจ (Mission) ของเทศบาลตำบลบางกระทุ่ม

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ
๒. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน
๓. ส่งเสริมการศึกษา
๔. กำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๕. ส่งเสริมการบริการด้านสุขภาพ
๖. ปรับปรุงภูมิทัศน์ให้สวยงาม
๗. การพัฒนาการคมนาคม
๘. พัฒนาสิ่งแวดล้อม
๙. ดูแลงานสวัสดิการสังคม

๔.๑.๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา

การวางแผนเป็นการพิจารณาและกำหนดแนวทางปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ปรารถนาเปรียบเสมือนเป็นสะพานเชื่อมโยงปัจจุบันและอนาคต เป็นการคาดการณ์สิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น การวางแผนจึงมีความเกี่ยวข้องกับการคาดการณ์ต่างๆ ในอนาคตและตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดโดยผ่านกระบวนการคิดก่อนทำฉะนั้น จึงกล่าวได้ว่าการวางแผน คือความพยายามที่เป็นระบบเพื่อตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดสำหรับอนาคต เพื่อให้บรรลุผลที่ปรารถนา

เทศบาลตำบลบางกระทุ่ม จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนเพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางการพัฒนาโดยกำหนดให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาระดับต่างๆ ได้แก่ แผนพัฒนาชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งเป็นแผนระดับชาติ แผนพัฒนาภาคเหนือ แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด แผนพัฒนาจังหวัด พิษณุโลก เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลตำบลบางกระทุ่ม จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการศักยภาพและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบางกระทุ่ม ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) ก่อสร้าง/ปรับปรุง/พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และสนับสนุนระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ครอบคลุมทั่วถึงและมีมาตรฐาน
- ๒) ก่อสร้าง/ปรับปรุง/พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคและการเกษตร รองรับการใช้ประโยชน์ของประชาชนโดยรวม
- ๓) ส่งเสริม สนับสนุน ระบบการจัดการด้านผังเมือง และการควบคุมอาคาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑) สร้างการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ ป้องกัน ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และแหล่งน้ำอย่างยั่งยืน

๒) ส่งเสริม สนับสนุนการจัดระบบบำบัดน้ำเสีย การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต สังคม และเศรษฐกิจ

๑) ส่งเสริม การอบรมให้ความรู้การประกอบอาชีพและเพิ่มรายได้ การแก้ไขปัญหาความยากจน การว่างงาน และการรวมกลุ่มประกอบอาชีพ บนพื้นฐานหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนให้ทั่วถึงทุกเพศวัย

๓) ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๔) ส่งเสริม สนับสนุนการป้องกันโรคติดต่อและโรคระบาดต่างๆ และงานด้านสาธารณสุขเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ (Healthy Province) ขยายโอกาสเข้าถึงการบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึงและมีมาตรฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑) ส่งเสริม สนับสนุน การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การรักษาความสงบเรียบร้อย และการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี การกีฬาและนันทนาการ

๑) ส่งเสริม สนับสนุน ด้านการศึกษาทุกช่วงวัย ทุกระดับ ทุกประเภท เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ทุกรูปแบบ

๒) ส่งเสริม สนับสนุน การจัดกิจกรรมทางศาสนา การทำนุบำรุงศาสนา และปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม กิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น แก่ประชาชนทุกภาคส่วน

๓) ส่งเสริม สนับสนุน การเสริมสร้างสุขภาพ กีฬา นันทนาการทุกรูปแบบและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการท่องเที่ยวและกีฬา

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

๑) การป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันโดยยึดหลักความโปร่งใส

๒) ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถการทำงานของบุคลากร ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ก่อสร้าง/ปรับปรุงอาคารสถานที่ปฏิบัติงานและจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

๓) ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนารายได้

๓.๒ วิสัยทัศน์การพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลบางกระทู้

“บุคลากรคุณภาพ”

(คุณภาพระบบพัฒนาบุคลากร คุณภาพผลงาน คุณภาพชีวิตบุคลากร)

เทศบาลตำบลบางกระทู้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระบบกลไกพัฒนาบุคลากรทุกระดับ

ให้มีสมรรถนะสูง มีความเป็นมืออาชีพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

มีบุคลิกภาพที่ดีและมีความรับผิดชอบต่องสังคม

๓.๒.๑ พันธกิจ

- ๓.๒.๑.๑ พัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน
- ๓.๒.๑.๒ สร้างผู้นำในทุกกระดับให้มีศักยภาพในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนองค์กรเพื่อไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง
- ๓.๒.๑.๓ พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร และความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
- ๓.๒.๑.๔ ส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล จิตสำนึกสาธารณะและความรับผิดชอบต่อสังคม
- ๓.๒.๑.๕ พัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

๓.๒.๑ ยุทธศาสตร์พัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลบางกระทู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลทั้งระบบ (สรรหา พัฒนา และรักษา) ภายใต้แนวทางการพัฒนา ๓ แนวทาง ดังนี้

๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระบบให้ยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้
๒. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ
๓. พัฒนาระบบการรักษาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทักษะ) ภายใต้แนวทางการพัฒนา ๒ แนวทาง ดังนี้

๑. ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะเพื่อนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
๒. สร้างเสริมทัศนคติในการทำงานเชิงบวกให้เพิ่มมากขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะและสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร ภายใต้แนวทางพัฒนาแนวทาง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมภายในองค์กร เพื่อไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
๒. พัฒนาสมรรถนะพนักงานให้มีความพร้อมในการสนับสนุน ยุทธศาสตร์พัฒนาองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ภายใต้แนวทางการดำเนินงานแนวทาง ดังนี้

๑. เสริมสร้างค่านิยมในวัฒนธรรมองค์กรที่ดีแก่บุคลากร
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการเป็นเจ้าบ้านที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ยุทธศาสตร์การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและเครือข่ายการทำงาน ภายใต้แนวทางการดำเนินงาน แนวทาง ดังนี้

๑. การส่งเสริมให้องค์กรได้เป็นที่รู้จักแก่สังคม ชุมชน ในแง่มุมต่างๆ
๒. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการทำงานและการสื่อสารภายในองค์กร

โดยทุกยุทธศาสตร์ บุคลากรทุกฝ่ายงานได้ร่วมกันกำหนดแผนงานและโครงการเพื่อรองรับการนำสู่ภาคปฏิบัติไว้อย่างครอบคลุม

บทที่ ๕

กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ขอบเขตการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๕.๑.๑) การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อดำเนินการจัดทำนโยบาย การพัฒนาบุคลากร ดำเนินการส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นอย่างจริงจัง เป็นระบบ ทั้งถึงและต่อเนื่อง

๕.๑.๒) ศึกษาวิสัยทัศน์ ภารกิจ และยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลบางกระทุ่ม เพื่อกำหนด ทิศทางและแนวทางการพัฒนาพนักงาน

๕.๑.๓) สำรวจข้อมูล สภาพปัญหา และความต้องการของพนักงานแต่ละฝ่าย/กอง ว่าขาด ความรู้หรือทักษะในด้านใด ตรวจสอบประวัติการฝึกอบรมของพนักงาน

๕.๑.๔) กำหนดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และร่วมกันวิเคราะห์ SWOT ทำการศึกษาวเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมและอิทธิพลต่างๆ ภายในองค์กร เพื่อจะได้เข้าใจสภาพแท้จริง ศักยภาพ จุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรค ข้อจำกัด และโอกาสต่างๆ ที่องค์กรมี และจะมีในอนาคตต่อไป จะต้องทำ การทบทวนพันธกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าหมายทางยุทธศาสตร์ เพื่อจะได้พัฒนาปรับปรุงให้เหมาะสม ต้องเข้าใจ วัฒนธรรมองค์กรทั้งที่ควรปรับเปลี่ยน และสนับสนุนจริงจังเพิ่มขึ้น เพื่อสร้างองค์กรให้มีความเข้มแข็ง รวมถึงโครงสร้างการจ้ดระบบงาน และกำลังคน ว่าเหมาะสมเพียงใด ในสภาวะแวดล้อมที่ปรับเปลี่ยนไป

๕.๑.๕) สรุปและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ดำเนินการศึกษา กำหนดและพัฒนาหลักสูตร การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยรวบรวมข้อมูลการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรที่ดำเนินการในปัจจุบัน และประเมิน ความต้องการการฝึกอบรมและพัฒนาของบุคลากรส่วนท้องถิ่น เพื่อกำหนดกลุ่มเป้าหมาย แนวทางการฝึกอบรม หลักสูตร แนวทางการฝึกอบรม การติดตามประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนา ตลอดจนจัดให้มีการฝึกอบรมและการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๕.๑.๖) เสนอแผนพัฒนาบุคลากร ขอความเห็นชอบต่อ ก.ท.จ. พิษณุโลก เพื่อให้ความเห็นชอบ แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางกระทุ่ม

๕.๑.๗) ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางกระทุ่ม

๕.๒ การสำรวจความคิดเห็นในการพัฒนาบุคลากร

การสำรวจความคิดเห็นในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางกระทุ่ม ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เพื่อประโยชน์ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลบางกระทุ่ม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยมีการแจกแบบสำรวจการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางกระทุ่ม ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ให้พนักงานสังกัดเทศบาลตำบลบางกระทุ่ม จำนวน ๔๕ คน ได้กรอกแบบสำรวจ ใน ๓ ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. เพศ

๒. อายุ

ส่วนที่ ๒ : ความต้องการในการฝึกอบรม

๑. การอบรมที่ตรงตามสายงาน
๒. การดำเนินการทางวินัย
๓. กฎหมายและระเบียบ อปท.
๔. สิทธิสวัสดิการสิทธิประโยชน์ต่างๆ
๕. เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๖. การใช้งานในระบบสารสนเทศ
๗. คอมพิวเตอร์เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน
๘. อื่นๆ

ส่วนที่ ๓ : ข้อมูลอื่นๆ

ระยะเวลาในการฝึกอบรม/สัมมนา

๑. ๑ - ๒ วัน
๒. ๒ - ๓ วัน
๓. ๓ - ๕ วัน
๔. มากกว่า ๕ วัน

ตารางที่ ๑ : สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. เพศ		
- ชาย	๒๗	๖๐
- หญิง	๑๘	๔๐
๒. อายุ		
- ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๐	๐
- ๓๑ - ๔๐ ปี	๑๖	๓๕.๕๖
- ๔๑ - ๕๐ ปี	๑๘	๔๐
- มากกว่า ๕๐ ปี	๑๑	๒๔.๔๔

ตารางที่ ๒ : ความต้องการในการฝึกอบรม

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
- การอบรมที่ตรงตามสายงาน	๕	๑๑.๑๑
- การดำเนินการทางวินัย	๗	๑๕.๕๖
- กฎหมายและระเบียบ อปท.	๙	๒๐
- สิทธิสวัสดิการสิทธิประโยชน์ต่างๆ	๙	๒๐
- เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๖	๑๓.๓๓
- การใช้งานในระบบสารสนเทศ	๕	๑๑.๑๑
- คอมพิวเตอร์เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	๔	๘.๘๙
- อื่นๆ	๐	๐

ตารางที่ ๓ : ข้อมูลอื่นๆ

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาในการฝึกอบรม/สัมมนา		
- ๑-๒ วัน	๒๗	๖๐
- ๒-๓ วัน	๑๑	๒๔.๔๔
- ๓-๕ วัน	๒	๔.๔๔
- มากกว่า ๕ วัน	๕	๑๑.๑๑

๕.๓ แนวทางการพัฒนาบุคลากร

การวิเคราะห์ประเด็นปัญหา ความต้องการและแนวทางพัฒนาในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลบางกระพุ่ม จากการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อระดมความคิดเห็นในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลบางกระพุ่ม สามารถสรุปข้อมูลที่ได้จากการประชุมและสัมภาษณ์ถึงประเด็นปัญหาการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ภายนอกของบุคลากร รวมถึงแนวทางการพัฒนา ได้ดังนี้

๕.๓.๑) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เป็นการวิเคราะห์ศักยภาพและความพร้อมภายในของบุคลากรเทศบาลตำบลบางกระพุ่ม โดยมุ่งทราบถึงจุดแข็ง และจุดอ่อน โดยสรุปได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)

- (๑) บุคลากรระดับบริหารมีความรู้ความสามารถที่หลากหลายด้าน และมีประสบการณ์ในการทำงานค่อนข้างสูง
- (๒) มีบุคลิกภาพดี มนุษย์สัมพันธ์ดี สุภาพอ่อนน้อม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน
- (๓) มีความขยันและอดทน
- (๔) เป็นคนรุ่นใหม่ ที่มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์
- (๕) บุคลากรภายในองค์กรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาค่อนข้างสูง คือ ระดับปริญญาตรีและปริญญาโท
- (๖) มีงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรที่เพียงพอ
- (๗) มีงบประมาณเพียงพอในการพัฒนา
- (๘) มีนโยบายส่งเสริมในการพัฒนาบุคลากร
- (๙) องค์กรมีการจัดอบรมให้แก่เจ้าหน้าที่
- (๑๐) บุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงานจึงมีความพร้อม
- (๑๑) บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่

จุดอ่อน (Weakness)

- (๑) พนักงานของเทศบาลตำบลบางกระพุ่มยังถูกยึดโยงด้วยเรื่องของการเมือง/นักการเมืองในระดับท้องถิ่น
- (๒) ขาดความการแสดงออกทางความคิดและการตัดสินใจในการทำงาน
- (๓) ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และการประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นโดยเฉพาะด้าน IT
- (๔) ทักษะคติเชิงลบในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความเครียด และเกิดความวิตกกังวล

(๕) การกระจายกันอยู่ของงานหรือฝ่ายงานต่าง ๆ ด้วยข้อจำกัดด้านสถานที่ ส่งผลให้การควบคุมดูแลบุคลากรเป็นไปอย่างยากลำบาก

(๖) ขาดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงาน รวมถึงการไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

(๗) ขาดการเรียนรู้ในวัฒนธรรมองค์กรขาดจิตสำนึกองค์กร และขาดความเข้าใจบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง

(๘) ขาดทักษะในการเจรจา และติดต่อสื่อสารเพื่อเชื่อมการทำงานระหว่างบุคคลกับบุคคล

(๙) งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน

(๑๐) บุคลากรขาดระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน

(๑๑) บุคลากรขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนาการทำงาน

(๑๒) บุคลากรในระดับปฏิบัติยังขาดความรู้ในข้อระเบียบปฏิบัติ หรือหลักปฏิบัติราชการ

(๑๓) ขาดการบูรณาการในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

(๑๔) ขาดความสามัคคีระหว่างบุคลากรและระหว่างหน่วยงาน

(๑๕) เจ้าหน้าที่ไม่มีความรู้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและขาดความรู้พื้นฐานในตำแหน่งของตน

(๑๖) ไม่มีความกระตือรือร้นในการเข้ารับการอบรมหรือมีภาระงานมากจนไม่สามารถเข้าร่วมอบรมได้

รวมอบรมได้

(๑๗) หลักสูตรที่เทศบาลฯ จัดการอบรมยังไม่ครอบคลุมทุกสายงาน

(๑๘) บุคลากรไม่มีความสอดคล้องกับภาระงาน (ขาดบุคลากรที่มีความสามารถเฉพาะด้าน)

(๑๙) บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

(๒๐) บุคลากรที่ไปเข้ารับการอบรมไม่ตรงกับสายงาน

(๒๑) เจ้าหน้าที่ขาดการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติงาน

(๒๒) บุคลากรไม่สามารถทดแทนกันได้ในสายงานเดียวกัน

(๒๓) บุคลากรขาดการแสดงความคิดเห็น

(๒๔) บุคลากรได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงานไม่ตรงกับสายงานและความรู้ ความสามารถ

๕.๓.๒) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก เป็นการวิเคราะห์ศักยภาพและความพร้อมภายนอกของบุคลากรเทศบาลตำบลบางกระทุ่ม โดยมุ่งทราบถึงโอกาส และอุปสรรค โดยสรุปได้ดังนี้

โอกาส (Opportunity)

(๑) ระดับการศึกษาที่สูงขึ้นของคนในปัจจุบัน เป็นโอกาสให้เทศบาลสามารถรับบุคลากรที่มีศักยภาพ และมีความรู้ความสามารถได้เพิ่มมากขึ้น

(๒) วิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ให้ความสำคัญและเล็งเห็นถึงสภาพปัญหา จุดอ่อนและอุปสรรคของการพัฒนาพนักงาน ซึ่งเอื้อต่อการให้สนับสนุนในแนวทางการพัฒนาพนักงานได้อย่างเหมาะสม

(๓) เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันที่มีความทันสมัยเอื้อต่อการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน เพื่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน รวมถึงเป็นอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่คล่องตัวยิ่งขึ้น

(๔) สำนักงาน ก.ท. เปิดโอกาสให้ส่วนราชการจัดระบบบริหารทรัพยากรบุคคลได้ด้วยตนเองมากขึ้น

(๕) มีสถาบันการศึกษาและสถาบันที่เชี่ยวชาญ ทั้งหน่วยงานภายนอก หน่วยงานภายใน และต่างประเทศเป็นช่องทางในการพัฒนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้กว้างขวางยิ่งขึ้น

(๖) การปรับบทบาทของภาครัฐ ซึ่งส่งผลต่อนโยบายรัฐบาลในการส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรให้ต้องมีความรู้ ความเชี่ยวชาญมากขึ้น

(๗) การเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษามากขึ้น อาทิ การส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาได้รับงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไป และเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ ได้แก่ เงินเดือนครูผู้ดูแลเด็กส่งผลต่อการพัฒนาครูภายในศูนย์ฯ ให้มีความรู้มากยิ่งขึ้น

(๘) หน่วยงานที่กำกับดูแลได้กำหนด หลักสูตร การพัฒนาบุคลากร

(๙) มีหน่วยงาน/องค์กรต่างๆ จัดหลักสูตร การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นในทุกด้าน

(๑๐) ระเบียบกฎหมายเปิดโอกาสในการพัฒนาและเลื่อนระดับให้สูงขึ้น

อุปสรรค (Threat)

(๑) การแทรกแซงของนักการเมืองท้องถิ่นในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

(๒) การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคมการเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาพนักงาน/บุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

(๓) ข้อจำกัดในด้านการกำหนดอัตราค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีการปรับให้ตรงกับอัตรากำลัง

(๔) ได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณเงินอุดหนุนเฉพาะกิจล่าช้า

(๕) ภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารบุคคลตามระเบียบทำให้เป็นอุปสรรคในการสรรหาบุคลากรไม่เพียงพอ

(๖) ระยะเวลาในการฝึกอบรมนานเกินไป

(๗) นโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลเพิ่มภาระงาน ทำให้เจ้าหน้าที่ไม่มีเวลาเข้าร่วมอบรม

(๘) ค่าใช้จ่ายในการอบรม/ลงทะเบียนบางตำแหน่งสูง

(๙) มีการจำกัดจำนวนผู้เข้ารับการอบรม ทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมอบรมได้

๕.๓.๓) แนวทางการพัฒนาบุคลากร มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมตามสายงานเพื่อความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ตลอดจนมีการติดตามและประเมินผล โดยมีแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางกระพุ่ม ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

แผนยุทธศาสตร์พัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลบางกระท่อม พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

วิสัยทัศน์ : บุคลากรคุณภาพ (คุณภาพระบบพัฒนาบุคลากร คุณภาพผลงาน คุณภาพชีวิตบุคลากร)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ทั้งระบบ (สรรหา พัฒนา และรักษา)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	แนวทางพัฒนา	โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน			ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
เพื่อส่งเสริมกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมทั้งระบบอย่างโปร่งใส และตรวจสอบได้ อันประกอบด้วย การสรรหา การพัฒนา และการรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลให้คงอยู่อย่างมีศักยภาพสูงสุด	๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมของเทศบาลตำบลบางกระท่อม ๒ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนทางเดินสายอาชีพของทุกสายงานใน เทศบาลตำบลบางกระท่อม	๑.๑ พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระบบให้ยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ๑.๒ ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ๑.๓ พัฒนาระบบการรักษาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล	๑. โครงการจัดทำแผนอัตรากำลังเทศบาลตำบลบางกระท่อม ๒. โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะเพื่อการประเมินและการพัฒนา ๓. โครงการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔. โครงการจัดทำแผนการสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๕. โครงการจัดทำระบบประเมินผล การปฏิบัติงาน และประเมินสมรรถนะบุคลากร ๖. โครงการติดตาม ประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร	←	←	→	สำนักปลัดเทศบาล
				←	←	→	สำนักปลัดเทศบาล
				←	←	→	สำนักปลัดเทศบาล
				←	←	→	สำนักปลัดเทศบาล
				←	←	→	สำนักปลัดเทศบาล
				←	←	→	สำนักปลัดเทศบาล

แผนยุทธศาสตร์พัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลบางกระท่อม พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

วิสัยทัศน์ : บุคลากรคุณภาพ (คุณภาพพระบัพพัฒนาศุภลากร คุณภาพผลงาน คุณภาพชีวิตบุคลากร)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาศุภลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	แนวทางพัฒนา	โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน			หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
เพื่อพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้มีความสามารถในการดำเนินงานเพื่อรองรับการพัฒนาองค์กรที่ครอบคลุมทุกด้าน	๑. จำนวนวันที่บุคลากรได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี ๒. ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ	๑. ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะเพื่อนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ ๒. สร้างเสริมทัศนคติในการทำงานเชิงบวกให้เพิ่มมากขึ้น	๑. โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามสายงาน - หลักสูตรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง - หลักสูตรเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	←	→	→	สำนักปลัดเทศบาล

แผนยุทธศาสตร์พัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลบางกระทุ่ม พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

วิสัยทัศน์ : บุคลากรคุณภาพ (คุณภาพระบบพัฒนาบุคลากร คุณภาพผลงาน คุณภาพชีวิตบุคลากร)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะ และสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	แนวทางพัฒนา	โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน			หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
เพื่อสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องรวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายขององค์กร	๑. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรของเทศบาลตำบลบางกระทุ่มที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง	๑. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมภายในองค์กร เพื่อไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ๒. พัฒนาสมรรถนะพนักงานให้มีความพร้อมในการสนับสนุนยุทธศาสตร์พัฒนาองค์กร	๑. โครงการพัฒนาเทศบาลเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๒. โครงการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา ๔ ปี	←		→	สำนักปลัดเทศบาล กองการศึกษา
				←		→	

แผนยุทธศาสตร์พัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลบางกระทุ่ม พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

วิสัยทัศน์ : บุคลากรคุณภาพ (คุณภาพระบบพัฒนาบุคลากร คุณภาพผลงาน คุณภาพชีวิตบุคลากร)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	แนวทางพัฒนา	โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน			หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและเข้มแข็ง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง หรือแรงกระทบในทุกรูปแบบ	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ๒. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน	๑. เสริมสร้างค่านิยมในวัฒนธรรมองค์กรที่ดีแก่บุคลากร ๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการเป็นเจ้าบ้านที่ดี	๑. โครงการปฐมนิเทศพนักงานใหม่เพื่อเสริมสร้างค่านิยมที่ดีในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง (ทำความเข้าใจ ลงมือปฏิบัติ มีส่วนร่วม ความร่วมมือ และความรับผิดชอบ)	←		→	สำนักปลัดเทศบาล

แผนยุทธศาสตร์พัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลบางกระทุ่ม พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

วิสัยทัศน์ : บุคลากรคุณภาพ (คุณภาพระบบพัฒนาบุคลากร คุณภาพผลงาน คุณภาพชีวิตบุคลากร)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ยุทธศาสตร์การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและเครือข่ายการทำงาน

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	แนวทางพัฒนา	โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน			หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
เพื่อส่งเสริม ผลักดันให้เกิดความร่วมมือ และประสานงานช่วยเหลือกันระหว่างองค์กร กับหน่วยงานหรือภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	๑. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ของบุคลากรต่อสังคมภายนอก ๒. ระดับความสำเร็จของการสร้างทีมประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลบางกระทุ่ม	๑. การส่งเสริมให้องค์กรได้เป็นที่รู้จักแก่สังคม ชุมชน ในแง่มุมต่างๆ ๒. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการทำงาน และการสื่อสารภายในองค์กร	๑. โครงการทำงานเชิงรุก ปลุกจิตสำนึก ผนึกใจให้บริการ (เทศบาลเคลื่อนที่)	←		→	กองคลัง

รายละเอียดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เทศบาลตำบลบางกระทุ่ม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ที่	โครงการ / หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินงาน	การติดตามการประเมินผล
๑	อบรมศึกษาดูงานผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เข้าใจบทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอ	เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานของเทศบาลตำบลบางกระทุ่ม ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	๖๖ คน	การอบรมและศึกษาดูงาน	๓๐๐,๐๐๐	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๒	การประชุมประจำเดือนพนักงานเทศบาล และลูกจ้าง	พนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ยังเข้าใจระเบียบและการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน	ซักซ้อมการปฏิบัติงานในรอบเดือนที่ผ่านมาและแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้อง	๓๖ ครั้ง	ประชุม	-	ต.ค.๖๓ - ก.ย. ๖๖	ติดตามการทำงานที่ผ่านมา
๓	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดโดยสถาบันพัฒนาบุคลากร - อบรมหลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป - อบรมหลักสูตรนักบริหารงานการคลัง - อบรมหลักสูตรนักบริหารงานช่าง - อบรมหลักสูตรนักพัฒนาชุมชน - อบรมหลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล - อบรมหลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน - อบรมหลักสูตรนักวิชาการพัสดุ - อบรมหลักสูตรวิศวกรโยธา - อบรมหลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล	- เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ - ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง - เพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับงานในตำแหน่งและหน้าที่	๒ คน ๒ คน ๒ คน ๑ คน ๑ คน ๑ คน ๑ คน ๑ คน ๑ คน	การฝึกอบรม	๓๕,๐๐๐ ๓๕,๐๐๐ ๓๕,๐๐๐ ๓๕,๐๐๐ ๓๕,๐๐๐ ๓๕,๐๐๐ ๓๕,๐๐๐ ๓๕,๐๐๐ ๒๒,๕๐๐	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๖ ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๖ ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๖ ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๖ ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๖ ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๖ ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๖ ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๖ ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

	- อบรมหลักสูตรเจ้าพนักงานทะเบียน - อบรมหลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันฯ			๑ คน ๒ คน	การฝึกอบรม การฝึกอบรม	๒๒,๕๐๐ ๒๒,๕๐๐	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๖ ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๖	
ที่	โครงการ / หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินงาน	การติดตามการประเมินผล
๔	ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในสถาบันเอกชน	- เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	- เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	๒๐ คน	การฝึกอบรม	๒๐๐,๐๐๐	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๕	อบรมหลักสูตรอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน	- เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน และอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน	- เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๕๐ คน	การฝึกอบรม	๖๐,๐๐๐	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๖	อบรมคุณธรรมและจริยธรรมแก่พนักงาน และลูกจ้าง	- เป็นการเพิ่มคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	- เพื่อเป็นการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมและพนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	๖๖ คน	การฝึกอบรม	๙๐,๐๐๐	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

สรุปแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เทศบาลตำบลบางกระทุ่ม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ที่	โครงการ/ หลักสูตรการพัฒนา	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	การติดตามการประเมินผล
๑.	อบรมสัมมนาผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงาน ลูกจ้าง และ พนักงานจ้าง	๖๖ คน	๓๐๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๓ – ก.ย. ๖๔	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๒.	ประชุมประจำเดือนพนักงานเทศบาล และลูกจ้าง	๕๐ คน	-	ต.ค. ๖๓ – ก.ย. ๖๔	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๓.	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดโดยสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๔ คน	๑๔๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๓ – ก.ย. ๖๔	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๔.	อบรมหลักสูตรอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน	๕๐ คน	๒๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๓ – ก.ย. ๖๔	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๕.	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ในสถาบันเอกชน	๕ คน	๕๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๓ – ก.ย. ๖๔	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๖.	อบรมคุณธรรมและจริยธรรมแก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	๖๐ คน	๓๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๓ – ก.ย. ๖๔	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
	รวม ๖ โครงการ		๕๔๐,๐๐๐		

สรุปแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เทศบาลตำบลบางกระทุ่ม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ที่	โครงการ/ หลักสูตรการพัฒนา	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	การติดตามการประเมินผล
๑.	อบรมสัมมนาผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	๖๖ คน	๓๐๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๒.	ประชุมประจำเดือนพนักงานเทศบาล และลูกจ้าง	๕๐ คน	-	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๓.	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดโดยสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๕ คน	๑๒๕,๐๐๐	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๔.	อบรมหลักสูตรอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน	๕๐ คน	๒๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๕.	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ในสถาบันเอกชน	๘ คน	๘๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๖.	อบรมคุณธรรมและจริยธรรมแก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	๖๐ คน	๓๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๔ - ก.ย. ๖๕	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
	รวม ๖ โครงการ		๕๕๕,๐๐๐		

สรุปแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เทศบาลตำบลบางกระทุ่ม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ที่	โครงการ/ หลักสูตรการพัฒนา	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	การติดตามประเมินผล
๑.	อบรมสัมมนาผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	๖๖ คน	๓๐๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๕ – ก.ย. ๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๒.	ประชุมประจำเดือนพนักงานเทศบาล และลูกจ้าง	๕๐ คน	-	ต.ค. ๖๕ – ก.ย. ๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๓.	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดโดยสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๕ คน	๑๗๕,๐๐๐	ต.ค. ๖๕ – ก.ย. ๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๔.	อบรมหลักสูตรอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน	๕๐ คน	๓๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๕ – ก.ย. ๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๕.	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ในสถาบันเอกชน	๗ คน	๗๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๕ – ก.ย. ๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๖.	อบรมคุณธรรมและจริยธรรมแก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	๖๐ คน	๓๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๕ – ก.ย. ๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
	รวม ๖ โครงการ		๖๐๕,๐๐๐		

บทที่ ๖

การติดตามประเมินผล

๖.๑ องค์การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางกระทุ่ม ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีหรือรองนายกที่ได้รับมอบหมาย | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๓. หัวหน้าส่วนราชการทุกกอง | กรรมการ |
| ๔. นักทรัพยากรบุคคล | เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของบุคลากร กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีทราบ

๖.๒ แนวทางการประเมินประสิทธิผลและความคุ้มค่าของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมทุกครั้งจะต้องมีการประเมินผลเพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาทำการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยวิธีการต่าง ๆ ได้ดังนี้

- ๑) การให้มีการประเมินผลการฝึกอบรมในกรณีการจัดฝึกอบรมในองค์กรทุกครั้ง
- ๒) ให้มีการรายงานและบันทึกผลที่ได้ในกรณีที่ได้มีการส่งบุคลากรไปฝึกอบรมภายนอกองค์กร

๖.๒.๑ โดยพิจารณาวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม โดยโครงการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี ที่มีลักษณะเป็นโครงการฝึกอบรมภายในที่สำนักงานฯ ในแต่ละหลักสูตรการฝึกอบรม สามารถจำแนกการตั้งวัตถุประสงค์ของหลักสูตรได้เป็น ๒ ลักษณะ ได้แก่

- ๑) หลักสูตรที่มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความรู้/ทักษะ ในเรื่องฝึกอบรมให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมได้รับรู้
- ๒) หลักสูตรที่มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความรู้/ทักษะ ในเรื่องฝึกอบรม และเพื่อให้ผู้รับการ

อบรมสามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๖.๒.๒ พิจารณาส่งที่ต้องประเมิน จากวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฯ จะนำมาพิจารณาส่งที่ต้องประเมินให้สอดคล้องตามระดับการประเมินประสิทธิผล ดังนี้

๑) หลักสูตรที่มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความรู้/ทักษะ ในเรื่องฝึกอบรมให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม การประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมที่มีวัตถุประสงค์ดังกล่าว เป็นการประเมิน ๑๘ ระดับ ๒ การเรียนรู้ (Learning) ซึ่งจะประเมินความรู้/ทักษะของผู้เข้ารับการอบรมว่าหลังจากได้รับการฝึกอบรมแล้วมีความรู้หรือทักษะเพิ่มขึ้นหรือไม่

๒) หลักสูตรที่มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความรู้/ทักษะ ในเรื่องฝึกอบรม และเพื่อให้ผู้รับการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน การประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรที่มีวัตถุประสงค์ดังกล่าว เป็นการประเมิน การเรียนรู้ (Learning) และการประเมิน พฤติกรรม (Behavior) ซึ่งจะประเมินความรู้หรือทักษะของผู้เข้ารับการอบรม ว่าหลังจากได้รับการฝึกอบรมแล้วมีความรู้หรือทักษะเพิ่มขึ้นหรือไม่ รวมทั้งมีการประเมินพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม ว่าได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการทำงานหรือไม่ เนื่องจากโครงการลักษณะนี้นอกจากให้ความรู้แล้ว ยังมุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้ไป

ปรับใช้ในการทำงานด้วย การประเมินความรู้ความเข้าใจเป็นการประเมิน การเรียนรู้ (Learning) เป็นการประเมินความรู้ทักษะ โดย ใช้แบบทดสอบก่อน (Pre-test) และหลัง (Post-test) เป็นเครื่องมือในการประเมินผลความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการอบรมการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบผลการทดสอบก่อนเข้ารับการอบรม (Pre-test) และหลังเข้ารับการอบรม (Post-test) ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งจะพิจารณาความแตกต่างกันระหว่างคะแนนสองอย่างนี้ว่ามีผลเพิ่มขึ้นหรือไม่อย่างไร การประเมินการนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเป็นการประเมินพฤติกรรม (Behavior) เป็นการประเมินผลการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่ง ใช้แบบสอบถามเพื่อติดตามผลการอบรม หลังจากโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้ว ๒ เดือน เป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยจะมีการส่งแบบสอบถามให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมและผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการอบรม เพื่อให้ประเมินการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางกระทุ่ม สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไขเพิ่มเติมให้เหมาะสมกับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการปฏิบัติตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และการกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ