



ประกาศเทศบาลตำบลบางกระทุ่ม
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ด้วยเทศบาลตำบลบางกระทุ่ม ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อ
เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป
เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถ
ในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานช่าง เป็นต้น

(๓) ด้านการบริการ ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและบริการประชาชน เช่น
ในการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงาน
ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและ
สื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๕) ด้านศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการ
ปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาล
ตำบลบางกระทุ่ม ได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ และเพื่อ
เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพิษณุโลก (ก.ท.จ.พิษณุโลก) เรื่อง หลักเกณฑ์และ
เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไข
เพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๘ ข้อ ๓๐๘ ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพิษณุโลก (ก.ท.จ.
พิษณุโลก) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๐ ได้มีมติเห็นชอบให้เทศบาลตำบล
ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เทศบาลตำบลบางกระทุ่ม
จึงขอประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้ทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายจุฬารักษ์ ศรีนิม)

นายกเทศมนตรีตำบลบางกระทุ่ม



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



เทศบาลตำบลบางกระทู้
อำเภอบางกระทู้ จังหวัดพิษณุโลก

คำนำ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพิษณุโลก เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ข้อ ๒๙๙ ให้เทศบาล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อัน จะทำให้ปฏิบัติ หน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงาน เทศบาล ๓ ปี ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ ก.ท. กำหนด โดยให้กำหนด เป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล ๓ ปี

เทศบาลตำบลบางกระทุ่ม ได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ซึ่งประกอบด้วย คณะผู้บริหาร สมาชิก สภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลบางกระทุ่ม ให้มีความรู้ ความเข้าใจในระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของบุคลากร ภาครัฐ ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รวมถึงแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็น ข้าราชการที่ดี ซึ่งในการดำเนินการพัฒนานั้น จะจัดในรูปแบบของการจัดการศึกษา การจัดอบรม การจัด ประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา โดยแบ่งเป็นหลักสูตรต่าง ๆ แยกตามปีงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ระยะเวลาของการปฏิบัติตามแผนสามารถยืดหยุ่นให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ หรือหลักสูตรที่หน่วยงานผู้จัดการฝึกอบรมจัดขึ้น

เทศบาลตำบลบางกระทุ่ม
อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

คำนำ

บทที่ ๑ บทนำ	๑
บทที่ ๒ สภาพทั่วไป และข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลบางกระทุ่ม	๓
บทที่ ๓ หลักเกณฑ์และระเบียบที่เกี่ยวข้อง	๙
บทที่ ๔ วิสัยทัศน์	๑๑
บทที่ ๕ กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๑๔
บทที่ ๖ การติดตามประเมินผล	๒๙

ภาคผนวก

- ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดพิษณุโลก เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๕

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

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

ในการพิจารณาของ ก.ท.จ. ตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.ท.จ. พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนา 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 ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

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 และยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลบางกระทุ่ม
- 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. พิษณุโลก เพื่อให้ความเห็นชอบ แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางกระทุ่ม
- ๑.๓.๘ ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางกระทุ่ม

๑.๔ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการจัดทำแผน

- ๑.๔.๑ เติบโตขึ้น ทำให้เทศบาลตำบลบางกระทุ่มมีแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ จำนวน ๑ เล่ม และนำไปประกาศใช้ในการบริหารงานบุคคลของเทศบาล
- ๑.๔.๒ เติบโตขึ้น การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางกระทุ่ม 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 ๑,๔๗๙ คน (ข้อมูล ณ กันยายน ๒๕๕๙) 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 โรงเรียนศึกษาถีย์ 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 เพื่อใช้เป็นมาตรการในการป้องกันและระงับอัคคีภัยอันอาจเกิดขึ้นในเขตเทศบาล

๒.๒.๓.๒ ได้กวาดชั้นพนังงานดับเพลิง ให้อยู่เวรประจำสถานีรถดับเพลิงของเทศบาล ตลอด ๒๔ ชั่วโมง เพื่อเตรียมพร้อมในการปฏิบัติในการป้องกันและระงับอัคคีภัยได้ทันทั่วทั้ง

๒.๒.๓.๓ ได้แต่งตั้งนายตรวจตาม พ.ร.บ.ป้องกันและระงับอัคคีภัย เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในการตรวจสอบและแนะนำในการป้องกันและระงับอัคคีภัยและตรวจสอบการใช้สายไฟภายในอาคาร และระมัดระวังการใช้เครื่องใช้ไฟฟ้าต่างๆ

ส่วนในการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจภูธรอำเภอบางกระทุ่ม เพื่อสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในเขตเทศบาล ได้ปฏิบัติการโดยหน่วยจราจรของสถานีตำรวจภูธรอำเภอบางกระทุ่ม ออกลาดตระเวนทุกๆ ๒ ชั่วโมง ตลอดทั้งกลางวันและกลางคืน ซึ่งสามารถลดปัญหาคดีต่างๆ ในเขตเทศบาลเป็นจำนวนมาก

๒.๒.๔ ยาเสพติด

เทศบาลตำบลบางกระทุ่มมีการณรงค์ ประชาสัมพันธ์ และอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนในเรื่องของยาเสพติดเป็นระยะๆ

๒.๒.๕ การสังคมสงเคราะห์

เทศบาลตำบลได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ในการดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ ตลอดจนรับลงทะเบียน ประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด และประสานการทำบัตรผู้พิการ

๒.๓ ระบบบริการพื้นฐาน

๒.๓.๑ การคมนาคม

การคมนาคมเป็นโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาเทศบาล ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อภาวะเศรษฐกิจและสังคมของชุมชน ความสะดวกรวดเร็วของการคมนาคมขนส่งจะทำให้เกิดความคล่องตัวในการผลิตและจำหน่าย การคมนาคมขนส่งในเขตเทศบาลจะใช้เส้นทางคมนาคมทางบกเป็นสำคัญ เส้นทางคมนาคมที่สำคัญของเทศบาลตำบลบางกระทุ่ม ได้แก่ เส้นทางรถไฟสายเหนือและเส้นทางรถยนต์ตั้งอยู่บริเวณถนนห้วยแก้ว หน้าสถานีรถไฟบางกระทุ่ม ซึ่งมีลักษณะเป็นลานจอดรถที่ไม่มีอาคารสิ่งก่อสร้าง จัดดำเนินการเช่าที่จากการรถไฟ และให้เอกชนเป็นผู้ดำเนินการจัดคิวการเดินรถโดยสาร

๒.๓.๒ ไฟฟ้า

การให้บริการไฟฟ้าในเขตเทศบาลตำบลบางกระทุ่ม ดำเนินการโดยไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอบางกระทุ่ม มีการจ่ายกระแสไฟฟ้าดำเนินการจ่ายให้ประชาชนทุกบ้านในเขตเทศบาล และมีการบริการไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะซึ่งจัดให้บริการเฉพาะบริเวณสถานที่และเส้นทางที่สำคัญๆ

๒.๓.๓ การประปา

ปัจจุบันในเขตเทศบาลตำบลบางกระทุ่ม มีการบริการน้ำประปาส่วนภูมิภาค โดยการประปาส่วนภูมิภาครับโอนจากสุขาภิบาลบางกระทุ่ม (เทศบาล) เมื่อวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๓๓ มีสำนักงานและโรงกรองน้ำตั้งอยู่บริเวณด้านหลังสำนักงานเทศบาลตำบลบางกระทุ่ม (หลังเก่า)

๒.๓.๔ การโทรศัพท์

ชุมสายโทรศัพท์บางกระทุ่ม ตั้งอยู่บนถนนห้วยแก้วด้านใต้ของตลาดสดเทศบาล และมีการติดตั้งบริการโทรศัพท์ทางไกลสาธารณะ อยู่หน้าสถานีตำรวจภูธรอำเภอบางกระทุ่ม และหน้าตลาดสดเทศบาล

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 ยุทธศาสตร์พัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลบางกระทุ่ม

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

๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระบบให้ยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้
๒. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ
๓. พัฒนาระบบการรักษาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล

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

๑. ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะเพื่อนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
๒. สร้างเสริมทัศนคติในการทำงานเชิงบวกให้เพิ่มมากขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะ และสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร 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 บุคลากรทุกฝ่ายงานได้ร่วมกันกำหนดแผนงานและโครงการเพื่อรองรับการนำสู่ภาคปฏิบัติได้อย่างครอบคลุม

บทที่ ๕

กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ขอบเขตการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๕.๑.๑) การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อดำเนินการจัดทำนโยบาย การพัฒนาบุคลากร ดำเนินการส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นอย่างจริงจัง เป็นระบบ ทั้งถึงและต่อเนื่อง

๕.๑.๒) ศึกษาวิสัยทัศน์ ภารกิจ และยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลบางกระพุ่ม เพื่อกำหนด ทิศทางและแนวทางการพัฒนาพนักงาน

๕.๑.๓) สืบหาข้อมูล สภาพปัญหา และความต้องการของพนักงานแต่ละฝ่าย/กอง ว่าขาด ความรู้หรือทักษะในด้านใด ตรวจสอบประวัติการฝึกอบรมของพนักงาน

๕.๑.๔) กำหนดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และร่วมกันวิเคราะห์ SWOT ทำการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมและอิทธิพลต่างๆ ภายในองค์กร เพื่อจะได้เข้าใจสภาพแท้จริง ศักยภาพ จุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรค ข้อจำกัด และโอกาสต่างๆ ที่องค์กรมี และจะมีในอนาคตต่อไป จะต้องทำ การทบทวนพันธกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าหมายทางยุทธศาสตร์ เพื่อจะได้พัฒนาปรับปรุงให้เหมาะสม ต้องเข้าใจ วัฒนธรรมองค์กรทั้งที่ควรปรับเปลี่ยน และสนับสนุนจริงจังเพิ่มขึ้น เพื่อสร้างองค์กรให้มีความเข้มแข็ง รวมถึงโครงสร้างการจรรระบบงาน 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. พิชญ์โลก เพื่อให้ความเห็นชอบ แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางกระพุ่ม

๕.๑.๗) ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางกระพุ่ม

๕.๒ การสำรวจความคิดเห็นในการพัฒนาบุคลากร

การสำรวจความคิดเห็นในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางกระพุ่ม ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ เพื่อประโยชน์ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลบางกระพุ่ม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ โดยมีการแจกแบบสำรวจการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางกระพุ่ม ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ให้พนักงานสังกัดเทศบาลตำบลบางกระพุ่ม จำนวน ๔๑ 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	๒๔	๕๘.๕๔
- หญิง	๑๗	๔๑.๔๖
๒. อายุ		
- ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๐	๐
- ๓๑ - ๔๐ ปี	๑๕	๓๖.๕๙
- ๔๑ - ๕๐ ปี	๑๕	๓๖.๕๙
- มากกว่า ๕๐ ปี	๑๑	๒๖.๘๒

ตารางที่ ๒ : ความต้องการในการฝึกอบรม

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
- การอบรมที่ตรงตามสายงาน	๕	๑๒.๒๐
- การดำเนินการทางวินัย	๗	๑๗.๐๗
- กฎหมายและระเบียบ อปท.	๙	๒๑.๙๕
- สิทธิสวัสดิการสิทธิประโยชน์ต่างๆ	๙	๒๑.๙๕
- เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๖	๑๔.๖๓
- การใช้งานในระบบสารสนเทศ	๓	๗.๓๒
- คอมพิวเตอร์เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	๒	๔.๘๘
- อื่นๆ	๐	๐

ตารางที่ ๓ : ข้อมูลอื่นๆ

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาในการฝึกอบรม/สัมมนา		
- ๑-๒ วัน	๒๘	๖๘.๒๙
- ๒-๓ วัน	๑๑	๒๖.๘๓
- ๓-๕ วัน	๒	๔.๘๘
- มากกว่า ๕ วัน	๐	๐

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
- (๑๒) 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) ขาดการเรียนรู้ในวัฒนธรรมองค์กรขาดจิตสำนึกรักองค์กร และขาดความเข้าใจบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง
- (๘) ขาดทักษะในการเจรจา และติดต่อสื่อสารเพื่อเชื่อมการทำงานระหว่างบุคคลกับบุคคล
- (๙) งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน
- (๑๐) บุคลากรขาดระเบียบวินัยในการปฏิบัติตน
- (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 เป็นการวิเคราะห์ศักยภาพและความพร้อมภายนอกของบุคลากรเทศบาลตำบลบางกระพุ่ม โดยมุ่งทราบถึงโอกาส และอุปสรรค โดยสรุปได้ดังนี้

โอกาส (Opportunity)

- (๑) ระดับการศึกษาที่สูงขึ้นของคนในปัจจุบัน เป็นโอกาสให้เทศบาลสามารถรับบุคลากรที่มีศักยภาพ และมีความรู้ความสามารถได้เพิ่มมากขึ้น
- (๒) วิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ให้ความสำคัญและเล็งเห็นถึงสภาพปัญหา จุดอ่อนและอุปสรรคของการพัฒนาพนักงาน ซึ่งเอื้อต่อการให้สนับสนุนในแนวทางการพัฒนาพนักงานได้อย่างเหมาะสม
- (๓) เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันที่มีความทันสมัยเอื้อต่อการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน เพื่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน รวมถึงเป็นอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่คล่องตัวยิ่งขึ้น
- (๔) สำนักงาน ก.พ. 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 ซึ่งมีการปรับให้ตรงกับอัตราค่าจ้าง

(๔) ได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณเงินอุดหนุนเฉพาะกิจล่าช้า

(๕) ภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารบุคคลตามระเบียบทำให้เป็นอุปสรรคในการสรรหาบุคลากรไม่เพียงพอ

(๖) ระยะเวลาในการฝึกอบรมนานเกินไป

(๗) นโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลเพิ่มภาระงาน ทำให้เจ้าหน้าที่ไม่มีเวลาเข้าร่วมอบรม

(๘) ค่าใช้จ่ายในการอบรม/ลงทะเบียนบางตำแหน่งสูง

(๙) มีการจำกัดจำนวนผู้เข้ารับการอบรม ทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมอบรมได้

๕.๓.๓) แนวทางการพัฒนาบุคลากร มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมตามสายงานเพื่อความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ตลอดจนมีการติดตามและประเมินผล โดยมีแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางกระทู้ ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

แผนยุทธศาสตร์พัฒนางานทันตพยาบาลตำบลบางกระทุ่ม พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

วิสัยทัศน์ : บุคลากรคุณภาพ (คุณภาพระบบพัฒนามูลฐาน คุณภาพผลงาน คุณภาพชีวิตบุคลากร)
 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ทั้งระบบ (สรรหา พัฒนา และรักษา)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	แนวทางพัฒนา	โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน			ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
เพื่อส่งเสริมกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมทั้งระบบอย่างโปร่งใส และตรวจสอบได้ อันประกอบด้วยการสรรหา การพัฒนา และการไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลให้คงอยู่อย่างมีศักยภาพสูงสุด	๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมของเทศบาลตำบลบางกระทุ่ม ๒ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนทางเดินสายอาชีพของเทศบาลตำบลบางกระทุ่ม	๑.๑ พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระบบให้ยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ๑.๒ ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการพัฒนามูลฐานทุกระดับ ๑.๓ พัฒนาระบบการรักษาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล	๑. โครงการจัดทำแผนอัตรากำลังเทศบาลตำบลบางกระทุ่ม	←		→	สำนักปลัดเทศบาล
			๒. โครงการจัดทำแผนพัฒนามูลฐานตามสมรรถนะเพื่อการประเมินและการพัฒนา	←		→	สำนักปลัดเทศบาล
			๓. โครงการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	←		→	สำนักปลัดเทศบาล
			๔. โครงการจัดทำแผนการสร้างความรู้ความเข้าใจในสายอาชีพ	←		→	สำนักปลัดเทศบาล
			๕. โครงการจัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และประเมินสมรรถนะบุคลากร	←		→	สำนักปลัดเทศบาล
			๖. โครงการติดตามประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร	←		→	สำนักปลัดเทศบาล
				←		→	สำนักปลัดเทศบาล

แผนยุทธศาสตร์พัฒนางานด้านเทศบาลตำบลบางกระทุ่ม พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

วิสัยทัศน์ : บุคลากรคุณภาพ (คุณภาพระบบพัฒนามบุคลากร คุณภาพผลงาน คุณภาพชีวิตบุคลากร)
 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ยุทธศาสตร์การพัฒนามบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	แนวทางพัฒนา	โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน			หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
เพื่อพัฒนามาซึ่งสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้มี ความสามารถในการดำเนินงานเพื่อรองรับการพัฒนามาองค์การที่ครอบคลุมทุกด้าน	๑. จำนวนวันที่บุคลากรได้รับการพัฒนามาเฉลี่ยต่อคนต่อปี ๒. ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนามาบุคลากรตามสมรรถนะ	๑. ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะเพื่อนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ ๒. สร้างเสริมทัศนคติในการทำงานเชิงบวกให้เพิ่มมากขึ้น	๑. โครงการอบรมพัฒนามาศักยภาพบุคลากรตามสายงาน - หลักสูตรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง - หลักสูตรเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	←		→	สำนักปลัดเทศบาล

แผนยุทธศาสตร์พัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลบางกระทุ่ม พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

วิสัยทัศน์ : บุคลากรคุณภาพ (คุณภาพระบบพัฒนาบุคลากร คุณภาพผลงาน คุณภาพชีวิตบุคลากร)
 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะ และสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	แนวทางพัฒนา	โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน			หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
เพื่อสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแข่งขันแลกเปลี่ยนข้อมูล 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.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

วิสัยทัศน์ : บุคลากรคุณภาพ (คุณภาพระบบพัฒนาบุคลากร คุณภาพผลงาน คุณภาพชีวิตบุคลากร)
 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	แนวทางพัฒนา	โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน			หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและเข้มแข็ง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง หรือแรงกระทบในทุกรูปแบบ	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ๒. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน ๓. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ๔. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน	๑. เสริมสร้างค่านิยมในวัฒนธรรมองค์กรที่ดีแก่บุคลากร ๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการเป็นเจ้าบ้านที่ดี	๑. โครงการปฐมนิเทศพนักงานใหม่เพื่อเสริมสร้างค่านิยมที่ดีในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง (ทำความเข้าใจ ลงมือปฏิบัติ มีส่วนร่วม ความร่วมมือ และความรับผิดชอบ)	←		→	สำนักงานผู้รับผิดชอบสำนักงานปลัดเทศบาล

แผนยุทธศาสตร์พัฒนางานสำนักงานเทศบาลตำบลบางกระทุ่ม พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

วิสัยทัศน์ : บุคลากรคุณภาพ (คุณภาพระบบพัฒนาบุคลากร คุณภาพผลงาน คุณภาพชีวิตบุคลากร)
 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ยุทธศาสตร์การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและเครือข่ายการทำงาน

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	แนวทางพัฒนา	โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน			หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
เพื่อส่งเสริม ผลักดันให้เกิดความร่วมมือ และประสานงานช่วยเหลือกันระหว่างองค์กร กับหน่วยงานหรือภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	๑. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ของบุคลากรต่อสังคมภายนอก ๒. ระดับความสำเร็จของการสร้างทีมประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลบางกระทุ่ม ๓. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ของบุคลากรต่อสังคมภายนอก ๔. ระดับความสำเร็จของการสร้างทีมประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลบางกระทุ่ม	๑. การส่งเสริมให้องค์กรได้เป็นที่รู้จักแก่สังคม ชุมชน ในแง่มุมต่างๆ ๒. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการทำงานและการสื่อสารภายในองค์กร	๑. โครงการทำงานเชิงรุก ปลุกจิตสำนึก ผนึกใจให้บริการ (เทศบาลเคลื่อนที่)	←		→	กองคลัง

รายละเอียดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เทศบาลตำบลบางกระทุ่ม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ที่	โครงการ / หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้า หมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการ ดำเนินงาน	การติดตามการ ประเมินผล
๑	อบรมศึกษาดูงานผู้บริหาร สมาชิกสภา เทศบาล พนักงาน ลูกจ้าง และ พนักงานจ้าง	ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงาน จ้าง เข้าใจบทบาทและหน้าที่ ในการปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอ	เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการ ปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นใน ด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการ ดำเนินงานของเทศบาลตำบล บางกระทุ่ม ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	๖๖ คน	การอบรมและ ศึกษาดูงาน	๓๐๐,๐๐๐	ต.ค.๖๐ - ก.ย.๖๓	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด
๒	การประชุมประจำเดือนพนักงาน เทศบาล และลูกจ้าง	พนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ยัง เข้าใจระเบียบและการ ปฏิบัติงานไม่ชัดเจน	ซักซ้อมการปฏิบัติงานในรอบเดือนที่ ผ่านมาและแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้อง	๓๖ ครั้ง	ประชุม	-	ต.ค.๖๐ - ก.ย. ๖๓	ติดตามการ ทำงานที่ผ่านมา
๓	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมของกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดโดย สถาบันพัฒนาบุคลากร - อบรมหลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป - อบรมหลักสูตรนักบริหารงานการคลัง - อบรมหลักสูตรนักบริหารงานช่าง - อบรมหลักสูตรนักพัฒนาชุมชน - อบรมหลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล - อบรมหลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน - อบรมหลักสูตรนักวิชาการพัสดุ - อบรมหลักสูตรวิชาการโยธา - อบรมหลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ - อบรมหลักสูตรเจ้าพนักงานทะเบียน - อบรมหลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกัน	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติงานที่ของพนักงาน เทศบาล	- เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง - เพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับงานใน ตำแหน่งและหน้าที่	๒ คน ๒ คน ๒ คน ๑ คน ๑ คน ๑ คน	การฝึกอบรม การฝึกอบรม การฝึกอบรม การฝึกอบรม การฝึกอบรม การฝึกอบรม	๓๕,๐๐๐ ๓๕,๐๐๐ ๓๕,๐๐๐ ๓๕,๐๐๐ ๓๕,๐๐๐ ๓๕,๐๐๐	ต.ค.๖๐ - ก.ย.๖๓ ต.ค.๖๐ - ก.ย.๖๓ ต.ค.๖๐ - ก.ย.๖๓ ต.ค.๖๐ - ก.ย.๖๓ ต.ค.๖๐ - ก.ย.๖๓ ต.ค.๖๐ - ก.ย.๖๓	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด
				๑ คน ๑ คน ๑ คน ๑ คน ๒ คน	การฝึกอบรม การฝึกอบรม การฝึกอบรม การฝึกอบรม การฝึกอบรม	๓๕,๐๐๐ ๓๕,๐๐๐ ๒๒,๕๐๐ ๒๒,๕๐๐ ๒๒,๕๐๐	ต.ค.๖๐ - ก.ย.๖๓ ต.ค.๖๐ - ก.ย.๖๓ ต.ค.๖๐ - ก.ย.๖๓ ต.ค.๖๐ - ก.ย.๖๓ ต.ค.๖๐ - ก.ย.๖๓	๑

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

สรุปแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เทศบาลตำบลบางกระทุ่ม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

ที่	โครงการ/ หลักสูตรการพัฒนา	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	การติดตามการประเมินผล
๑.	อบรมสัมมนาผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	๖๖ คน	๓๐๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๐ – ก.ย. ๖๑	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๒.	ประชุมประจำปีเดือนพนักงานเทศบาล และลูกจ้าง	๕๐ คน	-	ต.ค. ๖๐ – ก.ย. ๖๑	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๓.	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดโดยสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๔ คน	๑๔๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๐ – ก.ย. ๖๑	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๔.	อบรมหลักสูตรอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน	๕๐ คน	๒๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๐ – ก.ย. ๖๑	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๕.	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ในสถาบันเอกชน	๕ คน	๕๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๐ – ก.ย. ๖๑	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๖.	อบรมคุณธรรมและจริยธรรมแก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	๖๐ คน	๓๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๐ – ก.ย. ๖๑	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
	รวม ๖ โครงการ		๕๔๐,๐๐๐		

สรุปแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เทศบาลตำบลบางกระทุ่ม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ที่	โครงการ/ หลักสูตรการพัฒนา	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	การติดตามการประเมินผล
๑.	อบรมสัมมนาผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	๖๖ คน	๓๐๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๑ - ก.ย. ๖๒	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๒.	ประชุมประจำเดือนพนักงานเทศบาล และลูกจ้าง	๕๐ คน	-	ต.ค. ๖๑ - ก.ย. ๖๒	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๓.	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดโดยสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๕ คน	๑๒๕,๐๐๐	ต.ค. ๖๑ - ก.ย. ๖๒	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๔.	อบรมหลักสูตรอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน	๕๐ คน	๒๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๑ - ก.ย. ๖๒	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๕.	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ในสถาบันเอกชน	๘ คน	๘๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๑ - ก.ย. ๖๒	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๖.	อบรมคุณธรรมและจริยธรรมแก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	๖๐ คน	๓๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๑ - ก.ย. ๖๒	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
	รวม ๖ โครงการ		๕๕๕,๐๐๐		

สรุปแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เทศบาลตำบลบางกระทุ่ม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ที่	โครงการ/ หลักสูตรการพัฒนา	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	การติดตามการประเมินผล
๑.	อบรมสัมมนาผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	๖๖ คน	๓๐๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๒ – ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๒.	ประชุมประจำปีเดือนพนักงานเทศบาล และลูกจ้าง	๕๐ คน	-	ต.ค. ๖๒ – ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๓.	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดโดยสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๕ คน	๑๗๕,๐๐๐	ต.ค. ๖๒ – ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๔.	อบรมหลักสูตรอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน	๕๐ คน	๓๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๒ – ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๕.	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ในสถาบันเอกชน	๗ คน	๗๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๒ – ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๖.	อบรมคุณธรรมและจริยธรรมแก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	๖๐ คน	๓๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๒ – ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
	รวม ๖ โครงการ		๖๐๕,๐๐๐		

บทที่ ๖

การติดตามประเมินผล

๖.๑ องค์การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางกระทุ่ม ประกอบด้วย

๑. รองนายกเทศมนตรีที่นายคมอบหมาย	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 และเพื่อให้ผู้รับการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานการประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรที่มีวัตถุประสงค์ดังกล่าว เป็นการประเมิน การเรียนรู้ (Learning) และการประเมิน พฤติกรรม (Behavior) ซึ่งจะประเมินความรู้หรือทักษะของผู้เข้ารับการอบรม ว่าหลังจากได้รับการฝึกอบรมแล้วมีความรู้หรือทักษะเพิ่มขึ้นหรือไม่ รวมทั้งมีการประเมินพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม ว่าได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการทำงานหรือไม่ เนื่องจากโครงการลักษณะนี้นอกจากให้ความรู้แล้ว ยังมุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้ไป

ปรับใช้ในการทำงานด้วย การประเมินความรู้ความเข้าใจเป็นการประเมิน การเรียนรู้ (Learning) เป็นการประเมินความรู้ทักษะ โดยใช้แบบทดสอบก่อน (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 ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ