



แผนพัฒนาบุคลากร
(พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

จัดทำโดย

เทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม
อำเภอเดิมบางนางบวช
จังหวัดสุพรรณบุรี

คำนำ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยหนึ่งที่องค์กรต่าง ๆ ให้ความสำคัญเพราะทรัพยากรบุคคลเปรียบเสมือนสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่าที่สุดขององค์กร เทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร จึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) โดยวิเคราะห์จากข้อมูลผลการประเมินสมรรถนะของบุคลากร เพื่อหาสมรรถนะที่ควรได้รับการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ เป็นไปตามมาตรฐานของสมรรถนะการทำงานที่องค์กรกำหนด ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาลที่กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาข้าราชการ ผนวกกับการพัฒนาบุคลากรเพื่อพร้อมรองรับอาเซียนให้สอดคล้องตามยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม ซึ่งประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์หลัก ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการยกระดับคุณภาพชีวิต และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และการให้บริการประชาชน

ดังนั้น เพื่อให้หน่วยงานมีทิศทางในการพัฒนาบุคลากรและใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้าน การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลหนองกระทุ่มจึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม ประจำปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓ จะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เสริมสร้างความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน และสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานต่อไป

เทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม
กันยายน ๒๕๖๐

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	๓
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา	๔
ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๕
ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๙
ส่วนที่ ๖ การติดตามและประเมินผล	๑๒

ภาคผนวก

- คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑. ภาวะการเปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการศึกษาแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๔๕ หมวดที่ ๑๔ กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ ก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้านดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริหาร
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๔๕ ข้อ ๒๙๙, ๓๐๐,๓๐๑,๓๐๒ และ ๓๐๓ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้น โดยจัดทำให้อุดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรจากฝ่ายการเมือง คณะผู้บริหารพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๑.๔ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของการบริหารทรัพยากรบุคคล

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none">๑. บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถ๒. ผู้บริหารให้ความเอาใจใส่ดูแล เป็นกันเอง๓. มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถหลายด้าน ซึ่งมีความเป็นมืออาชีพซึ่งควรพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ สูงสุด และรักษาไว้๔. มีการแจจแจงภาระงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน๕. มีระเบียบขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน	<ol style="list-style-type: none">๑. มีงบประมาณในการจัดสรรอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ๒. บุคลากรขาดการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความรู้ ความสามารถไม่ทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว๓. บุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน และสำเร็จตามที่กำหนด๔. ปัญหาสังคม คุณภาพชีวิตและความ เป็นอยู่ของบุคลากรเช่นค่าครองชีพสูง และการกระจายรายได้ค่อนข้างต่ำ
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม (Threats)
<ol style="list-style-type: none">๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนา๒. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ๓. ความก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยีด้านการผลิต การเกษตร และอุตสาหกรรม พัฒนาบุคลากร๔. ผู้บริหารสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ไปอบรมเพื่อนำความรู้มาเสริมสร้างและพัฒนางานที่มีอยู่๕. หน่วยงานมีบทบาทในการเข้ามามีส่วนร่วมในการ	<ol style="list-style-type: none">๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติ๒. กระแสค่านิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับเทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม

๒. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองกระทุ่มปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

๓. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้

๓.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

๓.๒ ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง

๓.๓ ด้านการบริหาร

๓.๔ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว

๓.๕ ด้านศีลธรรมคุณธรรม

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๑. การพัฒนา คณะผู้บริหาร

๒. การพัฒนาสมาชิกท้องถิ่น สภาเทศบาล

๓. การพัฒนาพนักงานเทศบาล

๔. การพัฒนาลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๕. การพัฒนาในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ส่วนที่ ๓

หลักสูตรการพัฒนา

๓.๑ หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

๑. หลักสูตรนายกเทศมนตรี
๒. หลักสูตรรองนายกเทศมนตรี
๓. หลักสูตรประธานสภา/รองประธานสภาเทศบาล
๔. หลักสูตรสมาชิกสภาเทศบาล
๕. หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น
๖. หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป
๗. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล
๘. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๙. หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน
๑๐. หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๑. หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง
๑๒. หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี
๑๓. หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ
๑๔. หลักสูตรนักบริหารงานช่าง
๑๕. หลักสูตรนายช่างโยธา
๑๖. หลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๑๗. หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา
๑๘. หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก
๑๙. หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
๒๐. ส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)
เทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี

๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากรคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม

ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๑ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๒ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๓ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งตัวฝึกอบรม กับหน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนายกเทศมนตรี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของนายกเทศมนตรีให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ บริหารงานมากยิ่งขึ้น	นายกเทศมนตรี ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับรองนายกเทศมนตรี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของรองนายกเทศมนตรีให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ บริหารงานมากยิ่งขึ้น	รองนายกเทศมนตรี ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒		✓
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับประธาน/รอง ประธานสภา หรือหลักสูตรที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบทำงานของ ประธานสภาหรือรองประธานสภา ให้มีความรู้ ทักษะความรู้และ ความเข้าใจในการทำงานมาก ยิ่งขึ้น	ประธานสภาหรือรอง ประธานสภา ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒		✓
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับสมาชิกสภา เทศบาลหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของ สมาชิกสภาเทศบาลให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ ทำงานมากยิ่งขึ้น	สมาชิกสภาเทศบาล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑๐	๑๐	๑๐		✓

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)
เทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี

๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๑ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๒ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๓ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งตัวฝึกอบรม กับหน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน ท้องถิ่น หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของปลัดเทศบาล/รอง ปลัดเทศบาลให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงาน มากยิ่งขึ้น	ปลัดเทศบาล/รองปลัดเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน ทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของนักบริหารงานทุกสายงาน ได้ มีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการ บริหารงาน ในหน้าที่ที่ได้รับมอบ มากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานทุกสายงาน ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒		✓
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากร บุคคลหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเกี่ยวกับงานบริหารงาน บุคคลให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)
เทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี

๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๑ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๒ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๓ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งตัวฝึกอบรม กับหน่วยงานอื่น
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์ นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน การคลังหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของนักบริหารงานทุกสายงาน ได้ มีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการ บริหารงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานทุกสายงาน ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)
เทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี

๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๑ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๒ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๓ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งตัวฝึกอบรม กับหน่วยงานอื่น
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงิน และบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน ช่างหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของนักบริหารงานทุกสายงาน ได้ มีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการ บริหารงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานทุกสายงาน ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)
เทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี

๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๑ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๒ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๓ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งตัวฝึกอบรม กับหน่วยงานอื่น
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมหรือ หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของนักบริหารงานทุกสายงาน ได้ มีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการ บริหารงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานทุกสายงาน ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน การศึกษาหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของนักบริหารงานทุกสายงาน ได้ มีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการ บริหารงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานทุกสายงาน ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒		✓
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็กหรือ หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานครูเทศบาล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒		✓
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานจ้างแต่ละตำแหน่ง	พนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		✓

ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)
เทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดสุพรรณบุรี

๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากรคณะผู้บริหารและสมาชิกสภา เทศบาล

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนายกเทศมนตรีหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับรองนายกเทศมนตรี หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับประธาน/รองประธานสภา หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับสมาชิกสภาเทศบาลหรือ หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ

ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)
เทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดสุพรรณบุรี

๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานท้องถิ่นหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคลหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานการคลังหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่างหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ

ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)
เทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดสุพรรณบุรี

๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานการศึกษาหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
รวม		๓๓๒,๐๐๐	๓๓๒,๐๐๐	๓๓๒,๐๐๐	

ส่วนที่ ๖

การติดตามประเมินผล

๖.๑ การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลหนองกระทุ่ม จะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑. การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน – หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผล ภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปไ้ระยะเวลาหนึ่ง
๒. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการรายงานผลการเข้ารับการพัฒนา ภายใน ๗ วัน นับแต่วันกลับจากการอบรม / สัมมนา / ฝึกปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น
๓. แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผล เพื่อทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงานทุกกระยะ ๖ เดือน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา
๔. นำผลการติดตามและประเมินผลของคณะกรรมการติดตามประเมินผล ใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดหลักสูตร วิธีการพัฒนาตามความเหมาะสม และความต้องการของบุคลากรในเทศบาล
๕. ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านแหลมพัฒนาประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลหนองกระทุ่ม	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน	กรรมการ
๔. นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

ให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลหนองกระทุ่ม

๖.๒ ตัวชี้วัดและข้อเสนอระดับเป้าหมาย

๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๑ –๒๕๖๓ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล
๒. ระดับความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการทำงานของเทศบาลฯ สูงขึ้นมากกว่าร้อยละ ๘๕ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา
๓. ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการที่โปร่งใสและเป็นธรรมของเทศบาลฯ เพิ่มขึ้นมากกว่าร้อยละ ๘๕ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

๔. ร้อยละของบุคลากรในเทศบาลที่เข้าใจและประยุกต์หลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ มากกว่าร้อยละ ๖๐ ของจำนวนประชากรที่สุ่มทดสอบ
๕. ระดับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อความเป็นธรรมในการบริหารงานที่เพิ่มสูงขึ้น มากกว่าร้อยละ ๖๐ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

ภาคผนวก