

# แผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



## Human Development Planning

เทศบาลตำบลนครไทย  
งานการเจ้าหน้าที่  
โทร ๐ - ๕๕๓๘ - ๘๐๑๔



ประกาศเทศบาลตำบลนครไทย

เรื่อง การใช้แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

.....

ด้วยเทศบาลตำบลนครไทยได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากร การเพิ่มพูนศักยภาพ และพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะที่ดี ตลอดจนคุณธรรม และจริยธรรม ให้แก่บุคลากร อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพิษณุโลก (ก.ท.จ. พิษณุโลก) มีมติเห็นชอบ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้ แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายเอกชัย ไศจิวิศาล)

นายกเทศมนตรีตำบลนครไทย

# คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลนครไทยนั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจ หน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรัฐระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตน เพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาใน หลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรม และจริยธรรม รวมทั้งด้านการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เพื่อพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลนครไทยและ ส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก ต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่  
เทศบาลตำบลนครไทย  
อำเภอ นครไทย จังหวัดพิษณุโลก

# สารบัญ

## เรื่อง

## หน้า

คำนำ ก	
บทที่ ๑ บทนำ	
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. การวิเคราะห์ SWOT ของการพัฒนาบุคลากร	๒
๔. หลักสูตรการพัฒนา	๓
๕. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา	๔
๖. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๕
๗. การติดตามและประเมินผล	๕
๘. ตารางแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล	๖
ภาคผนวก	๑๖

# บทที่ ๑

## บทนำ

### ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ ทั้งในระดับพื้นที่ และระดับสากล เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) โดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้ และการบริหารจัดการที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาล คือ ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุให้ ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้าน ต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการอย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ ในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ ราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพิษณุโลก เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๘ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนา พนักงานเทศบาล ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพิษณุโลก (ก.ท.จ.พิษณุโลก) กำหนด โดยให้ กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของ แผนอัตรากำลังของเทศบาล

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลนครไทย อำเภอนครไทย จังหวัด พิษณุโลก จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็น แนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนครไทย เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลนครไทยในการ ปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนา ตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อ การบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล

๒.๒ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่า ของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อบริหารและ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน ดังนี้

- (๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
- (๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๓) ด้านการบริหาร
- (๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
- (๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒.๔ การพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เป็นหลัก คือ

- (๑) เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน
- (๒) ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง
- (๓) องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย
- (๔) การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

### ๓. การวิเคราะห์ SWOT ของการพัฒนาบุคลากร

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจะต้องมีการรวบรวมและจัดทำฐานข้อมูลข่าวสารให้ครบถ้วน ทันสมัย ซึ่งได้แก่ ข้อมูลเบื้องต้นในด้านการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ สังคม ฯลฯ โดยข้อมูลควรแสดงแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงไป บุคลิกลักษณะของบุคลากรแต่ละคน ความต้องการ ความคาดหวัง และความต้องการของบุคลากรในองค์กร การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาเป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนา รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของบุคลากรในองค์กร อันเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานการณ์ในปัจจุบันโดยเป็นการตอบคำถามว่า ปัจจุบันบุคลากรในองค์กรสถานการณ์พัฒนาอยู่จุดไหน สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการวางแผนพัฒนาบุคลากรในอนาคตทั้งนี้ โดยใช้เทคนิค Swot analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strength - S) จุดอ่อน (Weak - W) และปัจจัยภายนอกได้แก่ โอกาส (Opportunity - O) และอุปสรรค (Threat - T) เป็นเครื่องมือ

#### จุดแข็ง

- กำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรเองภายใต้กฎหมาย
- เป็นองค์กรของรัฐ มีฐานะเป็นนิติบุคคล
- มีสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
- มีบทบาทหน้าที่ตามกฎหมายชัดเจน
- มีความพร้อมในด้านงบประมาณในการพัฒนา
- บุคลากรมีสัมพันธ์ที่ดี

#### จุดอ่อน

- บุคลากรในองค์กรขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง
- การแข่งขันระหว่างองค์กรมีน้อย
- บุคลากรไม่เพียงพอ ไม่มีเวลาเข้ารับการฝึกอบรม
- บุคลากรยังขาดความเข้าใจการบริหารทรัพยากรบุคคลใหม่

## โอกาส

- เทศบาลส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร
- สถาบันพัฒนาบุคลากร มีหลักสูตรในการฝึกอบรมที่หลากหลาย
- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร

## อุปสรรค

- กฎระเบียบไม่ทันสมัย ปรับไม่ทันกับภาวะเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนไป
- หลักสูตรที่เปิดอบรมบางหลักสูตรไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้อบรม
- หลักสูตรที่เปิดอบรมบางหลักสูตรมีค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมสูงเกินไป

## ๔. หลักสูตรการพัฒนา

คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนครไทยเห็นสมควรให้จัดทำ แผนการพัฒนาบุคลากร โดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในมิติด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑) การกำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการ พัฒนาพนักงานเทศบาล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผน อัตรากำลัง ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรของเทศบาลตำบลนครไทยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้งหรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่น เห็นสมควร ดังนี้

๑. พัฒนาความรู้และทักษะหลัก จำนวน ๕ ด้าน คือ

๑.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ ของผู้บริหาร

๑.๒ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานบันทึกข้อมูล งานด้านช่าง เป็นต้น

๑.๓ ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหาร เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

๑.๔ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ความเข้าใจและการสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

๑.๕ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๒. การพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เป็นหลัก คือ
- ๒.๑ การเป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ได้แก่ การส่งเสริมและพัฒนาความรู้และทักษะการทำงานแบบการบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐ เอกชนและประชาชน การเปิดเผยและให้บริการข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชน
- ๒.๒ การยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ได้แก่ สร้างเสริมจิตสำนึกในการให้บริการ สาธารณะและการทำงานเชิงรุก กำหนดกรอบแนวทางในการให้บริการ ประชาชน และการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับเครื่องมือ อุปกรณ์สมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะ
- ๒.๓ การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ได้แก่ ส่งเสริมให้มีการ สร้างสรรค์นวัตกรรม หรือการนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- ๒.๔ การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยถือปฏิบัติตามหนังสือ สำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) ได้แก่ การส่งเสริมให้ ดำเนินการสำรวจทักษะด้านดิจิทัลด้วยตนเองในรูปแบบออนไลน์ และนำผลการ สำรวจมาประกอบการวางแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

## ๕. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา

### ๕.๑ วิธีการพัฒนาบุคลากร

ให้เทศบาลตำบลนครไทยเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการ ร่วมกับ ก.ท.จ.พิษณุโลก หรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตาม ความจำเป็น และความเหมาะสม ดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ ใหม่/จ้างใหม่
- (๒) การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยเทศบาลตำบลนครไทยเอง หรือ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพิษณุโลก หรือหน่วยงานอื่นตาม ความจำเป็นและเหมาะสม
- (๓) การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความ สนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนครไทย
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา อาจดำเนินการโดยเทศบาลตำบล นครไทยเอง หรือคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพิษณุโลก หรือ หน่วยงานอื่นตามความจำเป็นและเหมาะสม



- (๕) การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน
- (๖) การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม
- (๗) การประชุม จะจัดการประชุมหัวหน้าส่วนราชการ อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง และให้แต่ละส่วนราชการจัดการประชุมถ่ายทอดนโยบายให้กับพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัด อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

#### ๕.๒ ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา

- (๑) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔
- (๒) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕
- (๓) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

### ๖. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา เทศบาลตำบลนครไทย จะจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนากุศลกรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และได้กำหนดตารางฝึกอบรมให้สอดคล้องกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

### ๗. การติดตามและประเมินผล

- ๗.๑ การใช้แบบสอบถาม /แบบทดสอบก่อน – หลัง การพัฒนา
- ๗.๒ การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน
- ๗.๓ การขอรับทราบผลการประเมินผลจากหน่วยงานอื่น กรณี หน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการพัฒนา
- ๗.๔ ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลัง
- ๗.๕ รายงานสรุปผลการอบรม

แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี ( พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ )  
 เทศบาลตำบลนครไทย อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก

๑. หลักสูตรด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ

ที่	หลักสูตร/โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ			การติดตามประเมินผล	หมายเหตุ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑	ปฐมนิเทศพนักงานเทศบาล /พนักงานจ้างที่รับการบรรจุใหม่	เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพ ทศนคติที่ดี ให้แก่พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุใหม่	พนักงานเทศบาล / พนักงานจ้าง ที่บรรจุใหม่	อบรม/ ปฐมนิเทศ โดยเทศบาล ดำเนินการหรือ หน่วยงาน ภายนอก ดำเนินการ	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑) การใช้แบบสอบถาม / แบบทดสอบก่อน - หลัง การพัฒนา หรือ ๒) การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน หรือ ๓) การขอรับทราบผลการ ประเมินผลจากหน่วยงาน อื่น กรณี หน่วยงานอื่น เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา หรือ ๔) ให้ผู้บังคับบัญชาทำ หน้าติดตามผลการ	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ การพัฒนาด้านการเพิ่ม ศักยภาพการบริหาร จัดการทั้งภายใน ภายนอกให้มี ประสิทธิภาพ แนวทางการพัฒนา - การส่งเสริมการอบรม สัมมนาการพัฒนา บุคลากร
๒	ปฐมนิเทศพนักงานเทศบาล ที่รับโอนมาจากข้าราชการ อื่น	เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพ ทศนคติที่ดี ให้แก่พนักงานเทศบาล ที่รับโอนมาจากข้าราชการ ประเภทอื่น	พนักงานเทศบาลที่ โอนมาจาก ข้าราชการ ประเภทอื่น	อบรม/ ปฐมนิเทศ โดยเทศบาล ดำเนินการหรือ หน่วยงาน ภายนอก ดำเนินการ	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	ปฏิบัติงาน โดยพิจารณา เปรียบเทียบผลการ ปฏิบัติงานก่อนและหลัง หรือ ๕) รายงานสรุปผลการ อบรม	
๓	อบรม/สัมมนา การละเมิด /ดำเนินการ ทางวินัย	เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ การปฏิบัติ เกี่ยวกับการละเมิด การ ดำเนินการทางวินัย	บุคลากรในสังกัด อย่างน้อย ๒ รายได้ รับการอบรม สัมมนา	อบรม/สัมมนา โดยเทศบาล ดำเนินการหรือ หน่วยงาน ภายนอก ดำเนินการ	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐		

ที่	หลักสูตร/โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ			การติดตามประเมินผล	หมายเหตุ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๔	อบรม/สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับกฎหมายหรือแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้แก่พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	บุคลากรในสังกัดอย่างน้อย ร้อยละ ๗๐ ได้รับการอบรม/สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับกฎหมายหรือแนวทางปฏิบัติ	อบรม/สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยเทศบาล ดำเนินการหรือหน่วยงานภายนอก ดำเนินการ	๓๕๐,๐๐๐	๓๕๐,๐๐๐	๓๕๐,๐๐๐	๑) การใช้แบบสอบถาม / แบบทดสอบก่อน – หลังการพัฒนา หรือ ๒) การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน หรือ ๓) การขอรับทราบผลการประเมินผลจากหน่วยงานอื่น กรณี หน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการพัฒนา หรือ ๔) ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลัง หรือ ๕) รายงานสรุปผลการอบรม	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเพิ่มศักยภาพการบริหารจัดการทั้งภายในภายนอกให้มีประสิทธิภาพ แนวทางการพัฒนา - การส่งเสริมการอบรมสัมมนาการพัฒนาบุคลากร
๕	อบรม/สัมมนา/สอนงานการควบคุมภายใน	เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ให้แก่พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	บุคลากรในสังกัดอย่างน้อย ร้อยละ ๘๐ ได้รับการอบรม/สัมมนา/สอนงานควบคุมภายใน	อบรม/สัมมนา/สอนงาน โดยเทศบาล ดำเนินการหรือหน่วยงานภายนอก ดำเนินการ	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐		

๒. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	หลักสูตร/โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย (ภายใน ๓ ปี)	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ			การติดตาม ประเมินผล	หมายเหตุ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ให้แก่พนักงาน เทศบาล ที่ปฏิบัติหน้าที่ งาน ธุรการ	ผู้ปฏิบัติงานธุรการ ไม่น้อยกว่า ๑ ราย ได้รับการอบรม	อบรม โดย สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น ภายนอก	๒๕,๐๐๐ (ภายในปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)			๑) การใช้แบบสอบถาม / แบบทดสอบก่อน - หลัง การพัฒนา หรือ ๒) การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้า งาน เพื่อนร่วมงาน หรือ ๓) การขอรับทราบผลการ ประเมินผลจากหน่วยงาน อื่น กรณี หน่วยงานอื่น เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา หรือ ๔) ให้ผู้บังคับบัญชาทำ หน้าที่ติดตามผลการ ปฏิบัติงาน โดยพิจารณา เปรียบเทียบผลการ ปฏิบัติงานก่อนและหลัง หรือ ๕) รายงานสรุปผลการ อบรม	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ การพัฒนาด้านการเพิ่ม ศักยภาพการบริหาร จัดการทั้งภายใน ภายนอกให้มี ประสิทธิภาพ แนวทางการพัฒนา - การส่งเสริมการอบรม สัมมนาการพัฒนา บุคลากร
๒	หลักสูตรนักจัดการงาน ทะเบียนและบัตร	เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ให้แก่พนักงาน เทศบาล ที่ปฏิบัติหน้าที่ งาน ทะเบียน/ทะเบียนและบัตร	ผู้ปฏิบัติงานทะเบียนฯ ไม่น้อยกว่า ๑ ราย ได้รับการ อบรม		๓๕,๐๐๐ (ภายในปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)				
๓	หลักสูตรเจ้าพนักงาน ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ให้แก่พนักงาน เทศบาล ที่ปฏิบัติหน้าที่ งาน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ผู้ปฏิบัติงาน ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ไม่น้อยกว่า ๑ ราย ได้รับการอบรม		๒๕,๐๐๐ (ภายในปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)				
๔	หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ให้แก่พนักงาน เทศบาล ที่ปฏิบัติหน้าที่ งาน จัดเก็บรายได้	ผู้ปฏิบัติงาน ด้านการจัดเก็บรายได้ ๑ ราย ได้รับการ อบรม		๒๕,๐๐๐ (ภายในปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)				
๕	หลักสูตรสายงาน นายช่างโยธา	เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ให้แก่พนักงาน เทศบาล ที่ปฏิบัติหน้าที่งานโยธา	ผู้ปฏิบัติงาน โยธา ไม่น้อยกว่า ๑ ราย ได้รับการอบรม		๒๕,๐๐๐ (ภายในปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)				
๖	หลักสูตรนักวิชาการ สุขาภิบาล	เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ให้แก่พนักงาน เทศบาล ที่ปฏิบัติหน้าที่งาน สุขาภิบาล	ผู้ปฏิบัติงานสุขาภิบาล ๑ ราย ได้รับการ อบรม						

ที่	หลักสูตร/โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย (ภายใน ๓ ปี )	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ			การติดตาม ประเมินผล	หมายเหตุ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๗	หลักสูตรนักวิชาการ สาธารณสุข	เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ให้แก่พนักงาน เทศบาล ที่ปฏิบัติหน้าที่งาน สาธารณสุข	ผู้ปฏิบัติงาน สาธารณสุข ๑ ราย ได้รับการ อบรม	อบรม โดย สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงาน ภายนอก	๓๕,๐๐๐ (ภายในปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)			๑) การใช้แบบสอบถาม / แบบทดสอบก่อน - หลัง การพัฒนา หรือ ๒) การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้า งาน เพื่อนร่วมงาน หรือ ๓) การขอรับทราบผลการ ประเมินผลจากหน่วยงาน อื่น กรณี หน่วยงานอื่น เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา หรือ ๔) ให้ผู้บังคับบัญชาทำ หน้าที่ติดตามผลการ ปฏิบัติงาน โดยพิจารณา เปรียบเทียบผลการ ปฏิบัติงานก่อนและหลัง หรือ ๕) รายงานสรุปผลการ อบรม	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ การพัฒนาด้านการเพิ่ม ศักยภาพการบริหาร จัดการทั้งภายใน ภายนอกให้มี ประสิทธิภาพ แนวทางการพัฒนา - การส่งเสริมการอบรม สัมมนาการพัฒนา บุคลากร
๘	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ให้แก่พนักงาน เทศบาล ที่ปฏิบัติหน้าที่ วิชาการศึกษา	ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับ การศึกษา ไม่น้อยกว่า ๑ ราย ได้รับการอบรม		๓๕,๐๐๐ (ภายในปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)				
๙	หลักสูตรสายงาน ทรัพยากรบุคคล	เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ให้แก่พนักงาน เทศบาล ที่ปฏิบัติหน้าที่งาน ทรัพยากรบุคคล	ผู้ปฏิบัติงานทรัพยากร บุคคล ๑ ราย ได้รับการ อบรม		๓๕,๐๐๐ (ภายในปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)				
๑๐	หลักสูตรสายงานวิเคราะห์ นโยบายและแผน	เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ให้แก่พนักงาน เทศบาล ที่ปฏิบัติหน้าที่งาน วิเคราะห์นโยบายและแผน	ผู้ปฏิบัติงาน ด้านวิเคราะห์นโยบาย และแผน ๑ ราย ได้รับการ อบรม		๓๕,๐๐๐ (ภายในปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)				
๑๑	หลักสูตรสายงานนิติกร	เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ให้แก่ผู้ปฏิบัติ หน้าที่นิติกร	ผู้ปฏิบัติงาน นิติกร ๑ ราย ได้รับการ อบรม		๓๕,๐๐๐ (ภายในปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)				
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานด้านการพยาบาล	เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ให้แก่ผู้ปฏิบัติ หน้าที่ด้านการพยาบาล	ผู้ปฏิบัติงาน พยาบาล อย่างน้อย ๑ ราย ได้รับการ อบรม		๓๕,๐๐๐ (ภายในปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)				

ที่	หลักสูตร/โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย (ภายใน ๓ ปี )	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ			การติดตาม ประเมินผล	หมายเหตุ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้แก่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	ผู้ปฏิบัติงานอย่างน้อย ๒ ราย ได้รับการอบรม	อบรม โดย สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นหรือหน่วยงานภายนอก	๔๕,๐๐๐ (ภายในปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)			๑) การใช้แบบสอบถาม / แบบทดสอบก่อน - หลังการพัฒนา หรือ ๒) การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน หรือ ๓) การขอรับทราบผลการประเมินผลจากหน่วยงานอื่น กรณี หน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการพัฒนา หรือ ๔) ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลัง หรือ ๕) รายงานสรุปผลการอบรม	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเพิ่มศักยภาพการบริหารจัดการทั้งภายในภายนอกให้มีประสิทธิภาพ แนวทางการพัฒนา - การส่งเสริมการอบรมสัมมนาการพัฒนาบุคลากร
๑๔	หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก	เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้แก่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้ดูแลเด็ก	ผู้ปฏิบัติงานครูผู้ดูแลเด็ก อย่างน้อย ๒ ราย ได้รับการอบรม		๓๕,๐๐๐ (ภายในปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)				
๑๕	หลักสูตรพัฒนาชุมชน	เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้แก่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการพัฒนาชุมชน	ผู้ปฏิบัติงาน ๑ ราย ได้รับการอบรม		๓๕,๐๐๐ (ภายในปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)				
๑๖	หลักสูตรวิชาการคอมพิวเตอร์	เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้แก่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการวิชาการคอมพิวเตอร์	ผู้ปฏิบัติงานวิชาการคอมพิวเตอร์ ๑ ราย ได้รับการอบรม		๓๕,๐๐๐ (ภายในปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)				
๑๗	หลักสูตรเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้แก่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านกรงานประชาสัมพันธ์	ผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ ๑ ราย ได้รับการอบรม		๒๕,๐๐๐ (ภายในปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)				

๓. หลักสูตรด้านการบริหาร

ที่	หลักสูตร/โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย (ภายใน ๓ ปี )	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ			การติดตาม ประเมินผล	หมายเหตุ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑	อบรมบุคลากรของกรม ส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดโดยสถาบัน บุคลากรท้องถิ่น เช่น - อบรมหลักสูตร ปลัดเทศบาล - อบรมหลักสูตรนายก รองนายก ประธานสภา เลขานุการฯ	เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพ ทักษะ ทิศนคติ ที่ดี ให้แก่ คณะผู้บริหาร ประธานสภา สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล สายงานผู้บริหาร	ปลัดเทศบาล / รองปลัดเทศบาล เข้ารับการอบรม จำนวน ๑ ครั้ง	การฝึกอบรม โดย สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงาน ภายนอก	๓๓,๐๐๐ (ภายในปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)			๑) การใช้แบบสอบถาม / แบบทดสอบก่อน - หลัง การพัฒนา หรือ ๒) การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน หรือ ๓) การขอรับทราบผลการ ประเมินผลจากหน่วยงาน อื่น กรณี หน่วยงานอื่น เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา หรือ ๔) ให้ผู้บังคับบัญชาทำ หน้าที่ติดตามผลการ ปฏิบัติงาน โดยพิจารณา เปรียบเทียบผลการ ปฏิบัติงานก่อนและหลัง หรือ ๕) รายงานสรุปผลการ อบรม	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ การพัฒนาด้านการเพิ่ม ศักยภาพการบริหาร จัดการทั้งภายใน ภายนอกให้มี ประสิทธิภาพ แนวทางการพัฒนา - การส่งเสริมการอบรม สัมมนาการพัฒนา บุคลากร
๒	นักบริหารงานการคลัง	นักบริหารงาน การคลัง เข้ารับการอบรม จำนวน ๑ ครั้ง		๓๓,๐๐๐ (ภายในปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)					
๓	นักบริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป เข้ารับการอบรม จำนวน ๑ ครั้ง		๓๓,๐๐๐ (ภายในปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)					
๔	นักบริหารงานสาธารณสุข	นักบริหารงานสาธารณสุข เข้ารับการอบรม จำนวน ๑ ครั้ง		๓๓,๐๐๐ (ภายในปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)					
๕	นักบริหารงานการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา เข้ารับการอบรม จำนวน ๑ ครั้ง		๓๓,๐๐๐ (ภายในปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)					

ที่	หลักสูตร/โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย (ภายใน ๓ ปี )	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ			การติดตาม ประเมินผล	หมายเหตุ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๘	นักบริหารงานช่าง	เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ทศนคติ ที่ดี ให้แก่พนักงานเทศบาล สายงานผู้บริหาร	นักบริหารงานช่าง เข้ารับการอบรม จำนวน ๑ ครั้ง	การฝึกอบรม โดย สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงาน ภายนอก	๓๓,๐๐๐ (ภายในปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)			๑) การใช้แบบสอบถาม / แบบทดสอบก่อน – หลัง การพัฒนา หรือ ๒) การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้า งาน เพื่อนร่วมงาน หรือ ๓) การขอรับทราบผลการ ประเมินผลจากหน่วยงาน อื่น กรณี หน่วยงานอื่น เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา หรือ ๔) ให้ผู้บังคับบัญชาทำ หน้าที่ติดตามผลการ ปฏิบัติงาน โดยพิจารณา เปรียบเทียบผลการ ปฏิบัติงานก่อนและหลัง หรือ ๕) รายงานสรุปผลการ อบรม	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ การพัฒนาด้านการเพิ่ม ศักยภาพการบริหาร จัดการทั้งภายใน ภายนอกให้มี ประสิทธิภาพ แนวทางการพัฒนา - การส่งเสริมการอบรม สัมมนาการพัฒนา บุคลากร
๙	กลยุทธ์/เทคนิค การบริหารงาน	เพื่อเพิ่มศักยภาพ ในการบริหารงานให้แก่ พนักงานเทศบาลสายงาน ผู้บริหาร	พนักงานเทศบาล สายงาน ผู้บริหาร ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐ ได้รับการอบรม		๓๓,๐๐๐ (ภายในปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)				
๑๐	เพิ่มประสิทธิภาพ/พัฒนา ศักยภาพทางการบริหาร	พนักงานเทศบาลสายงาน ผู้บริหาร	พนักงานเทศบาล สายงาน ผู้บริหาร ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐ ได้รับการอบรม		๓๓,๐๐๐ (ภายในปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)				



๔. หลักสูตรด้านคุณสมบัติส่วนตัว

ที่	หลักสูตร/โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย (ภายใน ๓ ปี )	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ			การติดตาม ประเมินผล	หมายเหตุ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑	อบรมพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ในสถาบันเอกชน	เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ประสบการณ์ และขีด ความสามารถในการ ปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ของพนักงาน เทศบาล	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง	ประชุมชี้แจง แนะนำ ติดตาม	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑) การใช้แบบสอบถาม / แบบทดสอบก่อน - หลัง การพัฒนา หรือ ๒) การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้า งาน เพื่อนร่วมงาน หรือ ๓) การขอรับทราบผลการ ประเมินผลจากหน่วยงาน อื่น กรณี หน่วยงานอื่น เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา หรือ ๔) ให้ผู้บังคับบัญชาทำ หน้าที่ติดตามผลการ ปฏิบัติงาน โดยพิจารณา เปรียบเทียบผลการ ปฏิบัติงานก่อนและหลัง หรือ ๕) รายงานสรุปผลการ อบรม	สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ การพัฒนาด้านการ เพิ่ม ศักยภาพการบริหาร จัดการทั้งภายใน ภายนอกให้มี ประสิทธิภาพ แนวทางการพัฒนา - การส่งเสริมการ อบรม สัมมนาการพัฒนา บุคลากร
๒	อบรม/สัมมนาเทคนิคการพูดในที่ชุมชน	เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ การ สื่อสารการพูดในที่ ชุมชน	บุคลากรในสังกัด อย่างน้อย ๕ คน ได้รับการอบรม / สัมมนา/	อบรม/สัมมนา โดยเทศบาล ดำเนินการหรือ หน่วยงาน ภายนอก ดำเนินการ	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐		
๓	การฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพคณะ ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง	เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	บุคลากรในสังกัด อย่างน้อย ร้อยละ ๘๐ ได้รับการ อบรม ทักษะ ศึกษาดูงานใน ประเทศ	อบรม/สัมมนา โดย เทศบาล ดำเนินการหรือ หน่วยงาน ภายนอก ดำเนินการ	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐		
๔	การฝึกอบรม ทักษะศึกษาดูงาน ต่างประเทศ	เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	บุคลากรในสังกัด อย่างน้อย ๒ ราย ได้รับการอบรม ศึกษาดูงาน ต่างประเทศ	อบรม/สัมมนา โดยเทศบาล ดำเนินการหรือ หน่วยงาน ภายนอก ดำเนินการ	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐		

## ๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ที่	หลักสูตร/โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย (ภายใน ๓ ปี )	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ			การติดตาม ประเมินผล	หมายเหตุ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑	อบรมคุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน	เพื่อส่งเสริม คุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ให้แก่พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้างในสังกัด	บุคลากรในสังกัด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ได้รับการอบรม / ประชุมแนวทางปฏิบัติ ด้านคุณธรรมและ จริยธรรม	อบรม/ประชุม โดยเทศบาล ดำเนินการ หรือหน่วยงาน ภายนอก	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑) การใช้แบบสอบถาม / แบบทดสอบก่อน – หลัง การพัฒนา หรือ ๒) การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้า งาน เพื่อนร่วมงาน หรือ ๓) การขอรับทราบผลการ ประเมินผลจากหน่วยงาน อื่น กรณี หน่วยงานอื่นเป็น ผู้ดำเนินการพัฒนา หรือ ๔) ให้ผู้บังคับบัญชาทำ หน้าที่ติดตามผลการ ปฏิบัติงาน โดยพิจารณา เปรียบเทียบผลการ ปฏิบัติงานก่อนและหลัง หรือ ๕) รายงานสรุปผลการ อบรม	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ การพัฒนาด้านการเพิ่ม ศักยภาพการบริหารจัดการ ทั้งภายในภายนอกให้มี ประสิทธิภาพ แนวทางการพัฒนา - การส่งเสริมการบริหารงาน ในด้านความมีประสิทธิภาพ ความเป็นธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส รวดเร็ว และ ถูกต้องตามกฎหมาย
๒	โครงการจัดงาน วันเข้าพรรษา	เพื่อส่งเสริม ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้าง ร่วมกิจกรรมทางพุทธ ศาสนา ตระหนักถึง หลักธรรม คำสอนทางพระพุทธศาสนา เสริมสร้างคุณธรรม ให้กับ บุคลากรในสังกัด	บุคลากรในสังกัด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ร่วมกิจกรรม	จัดกิจกรรม แห่เทียน เข้าพรรษา	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน	

๖. หลักสูตรการพัฒนาความรู้และทักษะด้านดิจิทัล

ที่	หลักสูตร/โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย (ภายใน ๓ ปี )	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ			การติดตาม ประเมินผล	หมายเหตุ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑	อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment)	เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัด ดำเนินการสำรวจทักษะด้านดิจิทัลด้วยตนเอง	บุคลากรในสังกัด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ได้รับการอบรม	อบรม/ประชุม โดยเทศบาล ดำเนินการ หรือหน่วยงาน ภายนอก	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	ผลการสำรวจทักษะด้านดิจิทัลในภาพรวมของหน่วยงาน หรือ	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ การพัฒนาด้านการเพิ่ม ศักยภาพการบริหาร จัดการทั้งภายใน ภายนอกให้มี ประสิทธิภาพ แนวทางการพัฒนา
๒	การอบรมหลักสูตรระบบราชการส่วนท้องถิ่นสู่ยุค ๔.๐	เพื่อให้ความรู้และส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัดมีความรู้และเข้าใจในระบบราชการยุค ๔.๐	บุคลากรในสังกัด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ได้รับการอบรม / ประชุมแนวทางปฏิบัติ ด้าน คุณธรรมและ จริยธรรม	อบรม/ประชุม โดยเทศบาล ดำเนินการ หรือหน่วยงาน ภายนอก	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑) การใช้แบบสอบถาม / แบบทดสอบก่อน – หลัง การพัฒนา หรือ ๒) การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน หรือ ๓) การขอรับทราบผลการ ประเมินผลจากหน่วยงาน อื่น กรณี หน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการพัฒนา หรือ ๔) ให้ผู้บังคับบัญชาทำ หน้าที่ติดตามผลการ ปฏิบัติงาน โดยพิจารณา เปรียบเทียบผลการ ปฏิบัติงานก่อนและหลัง หรือ ๕) รายงานสรุปผลการ อบรม	- การส่งเสริมการอบรม สัมมนาการพัฒนา บุคลากร