



แผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ของเทศบาลเมืองหนองปรือ
อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย	๔
ส่วนที่ ๓ การพัฒนาสมรรถนะ	๘
ส่วนที่ ๔ หลักสูตรการพัฒนา	๑๑
ส่วนที่ ๕ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๑๓
ส่วนที่ ๖ หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา งบประมาณ ในการดำเนินการพัฒนา	๑๔
ส่วนที่ ๗ การติดตามและประเมินผลการพัฒนา	๓๕
ภาคผนวก	
คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	
รายงานการประชุม	

คำนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชน ที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้มีการกระจายอำนาจ โดยให้ท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารจัดการเอง ทั้งด้านการบริหารงาน การคลังงบประมาณ และการบริหารงานบุคคล การพัฒนาท้องถิ่นจะให้เกิดผลสัมฤทธิ์ สอดคล้องความต้องการและสามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้เป็นอย่างดี ซึ่งการพัฒนาบุคลากรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญเพื่อขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ มาสู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรในองค์กร ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมองค์ความรู้ต่าง ๆ สามารถนำมาปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งการพัฒนาบุคลากรมีหลายรูปแบบ เช่น การส่งเสริมการศึกษา การฝึกอบรม ประชุมสัมมนา ถ่ายทอดองค์ความรู้ สอนงาน นิเทศงาน เทศบาลเมืองหนองปรือ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รู้ถึงระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติ บทบาทหน้าที่ของตนเอง เป็นแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นบุคลากรที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม รวมทั้งมีความรู้ความสามารถในด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อนำมาประยุกต์ใช้เพื่อให้การทำงานมีความสะดวกและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ตามนโยบายการปรับเปลี่ยนสู่องค์กรอัจฉริยะของเทศบาลเมืองหนองปรือ ซึ่งเป็นประเด็นหลักในการพัฒนาบุคลากร ที่ต้องวิเคราะห์และกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ให้มีขีดความสามารถที่องค์กรต้องการในการมุ่งสู่การเป็นเมืองอัจฉริยะ และการให้บริการเป็นเลิศ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย

เทศบาลเมืองหนองปรือ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองหนองปรือให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเทศบาลเมืองหนองปรือ ให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และภารกิจของเทศบาลเมืองหนองปรือ ต่อไป

เทศบาลเมืองหนองปรือ

กรกฎาคม ๒๕๖๓

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖
มาตรา ๑๑ ระบุว่า

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหาร ราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การ ปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มี ผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติ เดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึง ปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. สร้างสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้ อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของ ข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการสมัยใหม่ตลอดเวลาที่มีความสามารถ ปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงาน
เทศบาล กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ ผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็น พนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติ ราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี โดยเทศบาลฯ ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติ ราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรม ในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากเทศบาลมี ความประสงค์จะพัฒนา เพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้

ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติม หลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาล เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยการ ปฐมนิเทศ การพัฒนาในระหว่างการทำงาน การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา การฝึกภาคสนาม การพัฒนาเฉพาะด้าน ซึ่งการพัฒนาที่ อาจกระทำได้โดยสำนักงาน ก.ท.จ.เทศบาลต้นสังกัด หรือสำนักงาน ก.ท. ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับสำนักงาน ก.ท.จ. หรือ เทศบาลต้นสังกัด ร่วมกับส่วน ราชการอื่น และกำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนากุศลกร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำ แผนการพัฒนากุศลกร ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ที่คณะกรรมการ กลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนากุศลกร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล นั้น โดยในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชานั้น ต้องได้รับการพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของนโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานบริหารงานบุคคล งานวิเคราะห์ งานการเงิน งานด้านช่างฯ

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับ บุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสาร และสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๕) ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต

๓. เทศบาลเมืองหนองปรือ ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) โดยกำหนด วิสัยทัศน์ว่า “เมืองคุณธรรม นำสู่คุณภาพชีวิตที่ยั่งยืน” ซึ่งยุทธศาสตร์ที่ ๕ “การพัฒนาการเมืองและการ บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล” ประกอบด้วยกลยุทธ์การพัฒนากุศลกรให้สามารถปรับตัวรองรับ การเปลี่ยนแปลงกับการพัฒนาในอนาคต มีทักษะในการวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกัน ต่อการเปลี่ยนแปลง และกลยุทธ์การส่งเสริมและพัฒนาหลักธรรมาภิบาล ต่อด้านทุจริต และประพฤติดีมีขอบ ทั้งนี้ มีเป้าประสงค์เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีศักยภาพสูง สามารถปฏิบัติงานได้ในทุกสถานการณ์ เอื้อต่อการพัฒนา ท้องถิ่นในอนาคต และส่งเสริมธรรมาภิบาล ประกอบกับผู้บริหารเทศบาลเมืองหนองปรือ ได้มีนโยบายให้ บุคลากรกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง และส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดังนั้น เพื่อตอบสนองเป้าประสงค์ของแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าว จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนากุศลกรของ เทศบาลเมืองหนองปรือ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบและทิศทาง การพัฒนากุศลกรให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) แผนระดับชาติ

และนโยบายภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แผนยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ (ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ) ที่คาดหวังให้ภาครัฐปรับวัฒนธรรมการทำงาน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธ ไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นที่ ๒๐ การพัฒนาบริการประชาชน และการพัฒนาประสิทธิภาพภาครัฐ ที่มีเป้าหมายให้บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรม และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ แผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งเน้นการพัฒนากำลังคนภาครัฐให้มีสมรรถนะสูง และมีระบบที่สามารถดึงดูด สร้าง และรักษาคณาภิคนเก่งไว้ในภาครัฐได้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ที่กำหนดให้พัฒนาบุคลากรภาครัฐในทุกกระดับให้ได้รับความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล การสร้างภาวะผู้นำ และการปรับปรุงหลักสูตรการพัฒนา มีการประเมินความคุ้มค่าและประสิทธิภาพในการพัฒนาข้าราชการในมิติต่าง ๆ

ดังนั้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลเมืองหนองปรือ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรเทศบาลเมืองหนองปรือ ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์ เป้าหมาย

เทศบาลเมืองหนองปรือ ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงได้กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรดังนี้

๑. วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อให้พนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ความสามารถทักษะและวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย

๑.๒ เพื่อให้พนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาวิชาชีพ

๑.๓ เพื่อให้พนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๑.๔ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรของเทศบาลเมืองหนองปรือ

๑.๕ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองหนองปรือ

๒. เป้าหมาย

๒.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ บุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองหนองปรือ อันประกอบด้วยคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

ข้อมูลบุคลากรของเทศบาลเมืองหนองปรือ ณ เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓

- คณะผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาล	จำนวน	๒๕	คน
- พนักงานเทศบาล	จำนวน	๑๒๖	คน
- พนักงานครูเทศบาล	จำนวน	๔๑	คน
- ลูกจ้างประจำ	จำนวน	๗	คน
- พนักงานจ้าง	จำนวน	๔๒๐	คน

๒.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองหนองปรือทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒.๓ เป้าหมายเชิงประโยชน์

เทศบาลเมืองหนองปรือ มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาลบรรลุตามเป้าหมาย

๓. วิสัยทัศน์

“เมืองคุณธรรม นำสู่คุณภาพชีวิตที่ยั่งยืน”

๔. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลเมืองหนองปรือ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามคำสั่งเทศบาลเมืองหนองปรือที่ ๘๘๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------|---------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีเมืองหนองปรือ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลเมืองหนองปรือ | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดเทศบาลเมืองปรือ | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองทุกกอง | กรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

เพื่อทำหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ และมีหน้าที่ติดตาม ประเมินผล การพัฒนาพนักงานเทศบาลฯ ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรที่ได้จัดทำขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยจะต้องจัดแผน ให้มีความครอบคลุม ในเรื่องดังต่อไปนี้

๑) การกำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและ งบประมาณในการ พัฒนาพนักงานเทศบาล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรของเทศบาลเมืองหนองปรือ ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร

๓) กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากร ให้มีความเหมาะสม

๔) พิจารณาจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ในแต่ละหลักสูตร หรือแต่ละ วิธีการ สำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้ครอบคลุม โดยคำนึงถึง ความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติ ราชการ ให้กับบุคลากรในสังกัด

๕. ปัญหาและแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและ อุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าการดำเนินงานได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยัง เป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้อง ปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา

การวิเคราะห์ SWOT ของการพัฒนาบุคลากร ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจะต้องมีการ รวบรวมและจัดทำฐานข้อมูลข่าวสาร ให้ครบถ้วน ทันสมัย ซึ่งได้แก่ ข้อมูลเบื้องต้นในด้านการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ สังคม ฯลฯ โดยข้อมูล ควรแสดงแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงไป โดยจำเป็นต้องศึกษาและทราบถึงทิศทาง หรือยุทธศาสตร์การพัฒนา ข้าราชการส่วนท้องถิ่นในหัวเวลานั้น และต้องคำนึงถึงบุคลิกลักษณะของบุคลากร แต่ละคน ความต้องการ ความคาดหวัง และความต้องการของบุคลากรในองค์กร การวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาเป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็น สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนา รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของบุคลากรในองค์กร อันเป็น สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพในปัจจุบันโดยเป็นการตอบคำถามว่า ปัจจุบันบุคลากรในองค์กร สถานภาพการพัฒนาอยู่จุดไหน สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการวางแผน

พัฒนาบุคลากรในอนาคต แผนพัฒนาบุคลากร ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ทั้งนี้ โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strengths - S) จุดอ่อน (Weaknesses - W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunities - O) และอุปสรรค (Threats - T) เป็นเครื่องมือ

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Scanning)

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. บุคลากรมีความหลากหลาย (สหวิชาชีพ) ซึ่งเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน
๒. หน่วยงานจัดสรรงบประมาณบางส่วนเพื่อการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ หลักสูตรภายนอก
๓. มีเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศภายในที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร
๔. มีวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอในการพัฒนาบุคลากร
๕. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามความต้องการจำเป็น
๖. วัฒนธรรมองค์กรที่มีการเคารพผู้สูงอาวุโสเอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร โดยการสอนงาน

และระบบพี่เลี้ยง

๗. ผู้บริหารให้การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนatanเอง
๘. มีเอกสารเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรหลายรูปแบบ เช่น เอกสาร แผ่นพับ หนังสือ

คู่มือซีดี เว็บไซต์ฯ

๙. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนา ร่วมกับหน่วยงานภายนอก อย่างสม่ำเสมอ

และต่อเนื่อง

๑๐. มีช่องทางการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรที่เพียงพอ
๑๑. มีการถ่ายทอดประสบการณ์ ความรู้จากผู้มีประสบการณ์สูงกว่าโดยการทำงานเป็นทีม

และการทำงานในรูปแบบคณะกรรมการ

๑๒. มีการส่งเสริมด้านการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากร
๑๓. มีการดำเนินการตามแผนการติดตามประเมินผลและปรับปรุงด้านการพัฒนาบุคลากร
๑๔. มีการกำหนดแผนกลยุทธ์/ขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน

ในทุกระดับ

๑๕. บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่าง

ผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

๑๖. บุคลากรมีความเข้าใจ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ ของเทศบาลได้เป็นอย่างดี

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. งบประมาณไม่เพียงพอที่จะสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนานในหลักสูตรที่จำเป็นใน

การปฏิบัติงาน

๒. ไม่มีการนำผลจากการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลไปใช้ในการจัดทำหลักสูตรในการพัฒนาอย่างจริงจัง

๓. ขาดการมองเชิงระบบ ความเข้าใจ และทักษะการทำงานแบบบูรณาการ

๔. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ได้มาตรฐาน จึงทำให้ขาดการจัดทำแผนพัฒนา

รายบุคคล

๕. ขาดการเตรียมพร้อมบุคลากร เพื่อรองรับลักษณะงานที่จะต้องไปปฏิบัติ เช่น ข้าราชการบรรจุใหม่ หรือการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

๖. บุคลากรในองค์กรขาดแรงจูงใจในการพัฒนatanเอง

๗. บุคลากรยังขาดความเข้าใจการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment Scanning)

โอกาส (Opportunities : O)

๑. การปฏิรูประบบราชการ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหาร ทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร
 ๒. การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และความเป็นเมืองเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ส่งผลให้ข้าราชการต้องเสริมสร้างแลพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐาน
 ๓. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยส่งผลให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้หลายช่องทาง ทำให้เกิดการพัฒนาตนเองได้ตามที่ต้องการและต่อเนื่อง
 ๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีหลักสูตรการอบรมหลากหลาย ซึ่งครอบคลุมเกือบทุกสายงาน
 ๕. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร
 ๖. นโยบายรัฐบาลส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรมากขึ้น

อุปสรรคหรือภาวะคุกคาม (Threats)

๑. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานบางตัวยังไม่ครอบคลุม ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงและยังไม่ทันกับภาวะเศรษฐกิจสังคมที่เปลี่ยนไป
๒. งบประมาณไม่เพียงพอ
๓. ภาวะเศรษฐกิจของประเทศชะลอตัวส่งผลต่อการจัดสรรงบประมาณลงสู่ท้องถิ่นมีสัดส่วนลดลง
๔. หลักสูตรที่เปิดอบรมบางหลักสูตรไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้อบรม
๕. หลักสูตรที่เปิดอบรมบางหลักสูตรมีค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมสูง

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองหนองปรือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร

- กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สมรรถนะหลักและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
- กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีภาวะผู้นำและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง

- กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้ยอมรับเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรในอนาคต
- กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงาน เอกชน และภาคประชาชน

- กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรในการสร้างทีมในการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา

- กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กรทุกวาระ (KM) เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี

- กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดีคนเก่ง
- กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๓

การพัฒนาสมรรถนะ

ในเบื้องต้นองค์ประกอบในการพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบหลักได้แก่

๑. กลุ่มความรู้ (Knowledge) คือความสามารถอธิบายเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างถูกต้องและชัดเจนแบ่งเป็น ๓ ประเภทคือ รู้ความหมาย รู้ขั้นตอน รู้ประยุกต์ใช้

๒. กลุ่มทักษะ (Skill) คือความสามารถในการลงมือทำเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลผลิตผลลัพธ์อันพึงประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวัดทักษะมี ๓ ระดับคือระดับความซับซ้อนในการปฏิบัติ ระดับความหลากหลาย ระดับความสม่ำเสมอ

๓. กลุ่มพฤติกรรมหรืออุปนิสัยในการทำงาน (Attribute) คือรูปแบบการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งการแสดงออกอันพึงประสงค์ได้นั้นขึ้นกับปัจจัย ๓ ประการ คือค่านิยมแนวโน้มการแสดงออกและแรงจูงใจ ซึ่งส่งผลให้องค์กรมีความได้เปรียบคู่แข่งขัน เช่น ความกระตือรือร้น ความอดทนและขยันขันแข็งในการทำงาน ค่านิยมในการยอมรับฟังความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์เพื่อการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

สมรรถนะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑. สมรรถนะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจำแนกเป็น ๓ ประเภท ดังนี้

๑.๑ สมรรถนะหลัก หมายถึง สมรรถนะที่ข้าราชการทุกประเภทและระดับตำแหน่งจำเป็นต้องมีเพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประชาชนสังคมและประเทศชาติประกอบด้วย ๕ สมรรถนะ ดังนี้

- ๑.๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ๑.๑.๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
- ๑.๑.๓ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ๑.๑.๔ การบริการเป็นเลิศ
- ๑.๑.๕ การทำงานเป็นทีม

๑.๒ สมรรถนะประจำผู้บริหาร หมายถึง สมรรถนะที่ข้าราชการในตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการซึ่งต้องกำกับดูแลทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องมีในฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย ๔ สมรรถนะ ดังนี้

- ๑.๒.๑ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
- ๑.๒.๒ ความสามารถในการเป็นผู้นำ
- ๑.๒.๓ ความสามารถในการพัฒนาคน
- ๑.๒.๔ การคิดเชิงกลยุทธ์

๑.๓ สมรรถนะประจำสายงาน หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับประเภทและระดับตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งในสายงานนั้นสามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย ๒๒ สมรรถนะ ดังนี้

- ๑.๓.๑ การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ
- ๑.๓.๒ การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ
- ๑.๓.๓ การแก้ปัญหาและดำเนินการเชิงรุก
- ๑.๓.๔ การค้นหาและการบริหารจัดการข้อมูล
- ๑.๓.๕ การควบคุมและจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์
- ๑.๓.๖ การคิดวิเคราะห์
- ๑.๓.๗ การบริหารความเสี่ยง
- ๑.๓.๘ การบริหารทรัพยากร
- ๑.๓.๙ การมุ่งความปลอดภัยและการระวังภัย
- ๑.๓.๑๐ การยึดมั่นในหลักเกณฑ์
- ๑.๓.๑๑ การวางแผนและการจัดการ
- ๑.๓.๑๒ การวิเคราะห์และการบูรณาการ
- ๑.๓.๑๓ การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน
- ๑.๓.๑๔ การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ
- ๑.๓.๑๕ การให้ความรู้และการสร้างสายสัมพันธ์
- ๑.๓.๑๖ ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์
- ๑.๓.๑๗ ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น
- ๑.๓.๑๘ ความคิดสร้างสรรค์
- ๑.๓.๑๙ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน
- ๑.๓.๒๐ จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม
- ๑.๓.๒๑ ศิลปะการโน้มน้าวใจ
- ๑.๓.๒๒ สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น

นอกจากสมรรถนะที่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทจะต้องมี และต้องได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอแล้ว ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจะต้องมีความรู้ และทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น ดังนี้

๑. ความรู้ที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นมีจำนวน ๒๑ ด้าน ดังนี้
 - ๑.๑ ความรู้ที่จำเป็นในงาน (ความรู้เฉพาะทางในงานที่รับผิดชอบ)
 - ๑.๒ ความรู้เรื่องกฎหมาย (ความรู้เฉพาะทางในงานที่รับผิดชอบ)
 - ๑.๓ ความรู้เรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
 - ๑.๔ ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน
 - ๑.๕ ความรู้เรื่องการจัดการความรู้
 - ๑.๖ ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์
 - ๑.๗ ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล
 - ๑.๘ ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร
 - ๑.๙ ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่าง ๆ เช่นการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม (EIA) การประเมินผลกระทบทางสุขภาพ (HIA) ฯลฯ
 - ๑.๑๐ ความรู้เรื่องการทำงานการเงินและงบประมาณ
 - ๑.๑๑ ความรู้เรื่องระบบการบริหารงานการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS)

- ๑.๑๒ ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง
- ๑.๑๓ ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี
- ๑.๑๔ ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๑.๑๕ ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๑.๑๖ ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร
- ๑.๑๗ ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ
- ๑.๑๘ ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกและผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมพื้นที่
- ๑.๑๙ ความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ
- ๑.๒๐ ความรู้เรื่องการบริหารจัดการฮาร์ดแวร์ (Hardware) ซอฟต์แวร์ (Software) และเน็ตเวิร์ก (Network)
- ๑.๒๑ ความรู้เรื่องบรรณารักษ์

๒. ทักษะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

- ๒.๑ ทักษะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นมีจำนวน ๙ ด้าน ดังนี้
 - ๒.๑.๑ ทักษะการบริหารข้อมูล
 - ๒.๑.๒ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
 - ๒.๑.๓ ทักษะการประสานงาน
 - ๒.๑.๔ ทักษะในการสืบสวน
 - ๒.๑.๕ ทักษะการบริหารโครงการ
 - ๒.๑.๖ ทักษะในการสื่อสารการนำเสนอและถ่ายทอดความรู้
 - ๒.๑.๗ ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน
 - ๒.๑.๘ ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
 - ๒.๑.๙ ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์

ประโยชน์ของการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ส่วนราชการใช้มาตรฐานความสำเร็จเป็นแนวทางในการจัดทำกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของตนเพื่อให้เกิดผลที่สะท้อนได้อย่างสมดุลและใช้เป็นเกณฑ์การประเมินตนเอง (Self-Assessment)

๒. การประเมินผลสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลจะนำไปสู่การยกระดับขีดความสามารถของส่วนราชการมีการเรียนรู้และพัฒนาไปสู่การบริหารที่มีคุณภาพมีนวัตกรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคลใหม่ ๆ มีการทำงานให้ดีขึ้น

ส่วนที่ ๔

หลักสูตรการพัฒนา

เทศบาลเมืองหนองปรือ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาน้อยหนึ่งหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

สายงานผู้บริหาร ประกอบด้วยหลักสูตร

๑. หลักสูตรด้านการบริหาร
๒. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

สายงานผู้ปฏิบัติ

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

สายงานลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

สายงานครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของสายงานผู้สอน
๔. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

โดยมีหลักสูตรแต่ละตำแหน่ง ดังนี้

๑. หลักสูตรนายกเทศมนตรี/รองนายกเทศมนตรี
๒. หลักสูตรเลขานุการนายกเทศมนตรี
๓. หลักสูตรประธานสภา/สมาชิกสภาเทศบาล
๔. หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น
๕. หลักสูตรอำนวยการท้องถิ่น
๖. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล
๗. หลักสูตรนักจัดการงานทะเบียนและบัตร
๘. หลักสูตรนักจัดการงานเทศกิจ
๙. หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้

๑๐. หลักสูตรนักวิชาการคลัง
๑๑. หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน
๑๒. หลักสูตรวิศวกรโยธา
๑๓. หลักสูตรสถาปนิก
๑๔. หลักสูตรนักวิชาการสุขาภิบาล
๑๕. หลักสูตรพยาบาลวิชาชีพ
๑๖. หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข
๑๗. หลักสูตรนายสัตวแพทย์
๑๘. หลักสูตรนักวิทยาศาสตร์การแพทย์
๑๙. หลักสูตรนักกายภาพบำบัด
๒๐. หลักสูตรแพทย์แผนไทย
๒๑. หลักสูตรนักวิชาการศึกษา
๒๒. หลักสูตรศึกษานิเทศก์
๒๓. หลักสูตรนักสันตนาการ
๒๔. หลักสูตรนิติกร
๒๕. หลักสูตรนักวิชาการประชาสัมพันธ์
๒๖. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๒๗. หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน
๒๘. หลักสูตรนักสังคมสงเคราะห์
๒๙. หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ
๓๐. หลักสูตรเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว
๓๑. หลักสูตรเจ้าพนักงานทะเบียน
๓๒. หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓๓. หลักสูตรเจ้าพนักงานเทศกิจ
๓๔. หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๓๕. หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๓๖. หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ
๓๗. หลักสูตรนายช่างโยธา
๓๘. หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า
๓๙. หลักสูตรนายช่างเครื่องกล
๔๐. หลักสูตรนายช่างเขียนแบบ
๔๑. หลักสูตรนายช่างผังเมือง
๔๒. หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข
๔๓. หลักสูตรทันตสาธารณสุข
๔๔. หลักสูตรเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน

ส่วนที่ ๕

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล

วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาลและบุคลากรของเทศบาลเมืองหนองปรือกำหนดวิธีการพัฒนาตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการโดยใช้วิธีดังนี้

๑. วิธีดำเนินการ

๑.๑ การปฐมนิเทศจะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ก่อนการบรรจุเข้ารับราชการเฉพาะพนักงานเทศบาลหรือพนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุใหม่แต่งตั้ง

๑.๒ การฝึกอบรมและสัมมนาอาจดำเนินการโดยเทศบาลเมืองหนองปรือ หรือโดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่นตามความเหมาะสม

๑.๓ การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนาอาจดำเนินการโดยเทศบาล
คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑.๔ การสอนงานการให้คำปรึกษาหรืองานการถ่ายทอดความรู้สู่เพื่อนร่วมงานหรือวิธีการอื่นด้วยวิธีที่เหมาะสมโดยหัวหน้างานหรือหัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมายทำการสอนงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา

๑.๕ การศึกษาหรือดูงานอาจดำเนินการโดยเทศบาลคณะกรรมการพนักงาน
เทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑.๖ การมอบหมายงาน โดยการมอบหมายโครงการสำคัญ ๆ หรือโครงการที่ยังไม่เคยปฏิบัติมาก่อน

๑.๗ การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นในกลุ่มพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาหรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

๑.๘ การเข้าร่วมปฏิบัติงานในคณะทำงานหรือคณะกรรมการต่าง ๆ เพื่อเป็นการเรียนรู้งานด้านนั้น ๆ

๒. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองหนองปรือนอกจากมีวิธีการดำเนินการตามข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

๒.๑ เทศบาลดำเนินการเอง

๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการโดยเทศบาลจัดส่งพนักงานเทศบาลเข้ารับการอบรม

๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองหนองปรือเป็นผู้ดำเนินการ

๓. ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

๓.๑ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

๓.๒ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

๓.๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

ส่วนที่ ๖

หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร : กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สมรรถนะหลักและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

ที่	แผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	วิธีการ พัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ			หน่วย ดำเนินการ
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	การปฐมนิเทศ พนักงานส่วนท้องถิ่นและ พนักงานจ้างที่บรรจุ แต่งตั้งใหม่	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ เทศบาลและบทบาท หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	พนักงานเทศบาลที่ บรรจุแต่งตั้งใหม่ และพนักงานจ้างที่ ได้รับแต่งตั้งใหม่	มีพนักงานบรรจุใหม่เข้า รวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ สามารถนำความรู้ ไปประยุกต์ใช้ในการ ทำงาน	ปฐมนิเทศ	/	/	/	-	-	-	สำนักปลัดฯ
			พนักงานเทศบาลที่ บรรจุแต่งตั้งใหม่	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	ฝึกอบรม	/	/	/	๑๒๙,๐๐๐	๑๒๙,๐๐๐	๑๒๙,๐๐๐	สถาบัน พัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น
๒	จัดประชุมเดือนละ ๑ ครั้ง เพื่อถ่ายทอดความรู้และ สร้างองค์ความรู้ให้เกิดใน องค์กร	เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยน องค์ความรู้ที่มีในแต่ละ บุคคลมีการสื่อสารที่ดี ภายในองค์กรระหว่าง ผู้บริหารกับพนักงานส่วน ท้องถิ่นลูกจ้างและพนักงานจ้าง	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทั้งหมด	ผู้เข้าร่วมประชุมไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐ สามารถนำความรู้ไป ประยุกต์ใช้ในการ ทำงาน	ประชุม	/	/	/	-	-	-	ทุกส่วน ราชการ

ที่	แผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	วิธีการ พัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ			หน่วย ดำเนินการ
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓	โครงการพัฒนาศักยภาพ ของคณะผู้บริหาร สมาชิก สภาเทศบาลพนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาล เมืองหนองปรือ	๑.เพื่อสร้างและพัฒนา ทัศนคติเชิงบวก มีจิตสำนึก ที่ดีต่อตนเอง ต่องาน ต่อ เพื่อนร่วมงาน ต่อองค์กร ๒.เพื่อพัฒนาศักยภาพ และ สมรรถนะหลักของ พนักงาน เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพในการทำงาน ๓.เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ การเรียนรู้เกี่ยวกับการ บริหารจัดการที่ดีเพื่อนำมา เป็นแนวทางในการ ปฏิบัติงาน	คณະผู้บรหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง จำนวน ๑๕๐ คน	๑.จำนวนผู้เข้าร่วม โครงการ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐ ของ กลุ่มเป้าหมาย ๒.ผู้เข้าร่วมโครงการไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ สามารถนำความรู้ไป ประยุกต์ใช้ในการ ทำงาน	ฝึกอบรม	/	/	/	๙๐๐,๐๐๐	๙๐๐,๐๐๐	๙๐๐,๐๐๐	สำนักปลัดฯ
๔	โครงการให้ความรู้ เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ของพนักงานเทศบาล เมืองหนองปรือ	เพื่อให้พนักงานรู้ถึง บทบาทหน้าที่ ความ รับผิดชอบของตนเอง	พนักงานเทศบาล พนักงานครู เทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ทั้งหมด	๑.จำนวนผู้เข้าร่วม โครงการ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐ ของ กลุ่มเป้าหมาย ๒.ผู้เข้าร่วมโครงการไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ สามารถนำความรู้ไป ประยุกต์ใช้ในการ ทำงาน	ประชุม	/	/	/	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	สำนักปลัดฯ

ที่	แผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	วิธีการ พัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ			หน่วย ดำเนินการ
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๕	โครงการฝึกอบรม พระราชบัญญัติข้อมูล ข่าวสารราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐	เพื่อให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการ ปฏิบัติตาม พระราชบัญญัติข้อมูล ข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และสามารถ นำไปปฏิบัติได้อย่าง ถูกต้อง	พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง จำนวน ๘๐ คน	๑.จำนวนผู้เข้าร่วม โครงการ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐ ของ กลุ่มเป้าหมาย ๒.ผู้เข้าร่วมโครงการไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ สามารถนำความรู้ไป ประยุกต์ใช้ในการ ทำงาน	ฝึกอบรม	/	/	/	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	กองวิชาการ และ แผนงาน
๖	โครงการพัฒนาความรู้ และทักษะด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรมในการ ปฏิบัติงาน	เพื่อให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจและมีทักษะ ด้านนวัตกรรมและระบบ เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ ในการปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างที่ เกี่ยวข้อง	๑.จำนวนผู้เข้าร่วม โครงการ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐ ของ กลุ่มเป้าหมาย ๒.ผู้เข้าร่วมโครงการไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ สามารถนำความรู้ไป ประยุกต์ใช้ในการ ทำงาน	ฝึกอบรม	/	/	/	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	สำนักปลัดฯ หรือสถาบัน พัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น/ สถาบัน ฝึกอบรมอื่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร : กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สมรรถนะหลักและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

ที่	แผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ			หน่วย ดำเนินการ
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามแผนการดำเนินการสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	เพื่อเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล	พนักงานเทศบาลที่เกี่ยวข้อง	ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีความรู้ ความเข้าใจ ในหลักสูตรการฝึกอบรม โดยผ่านการทดสอบหลังจากอบรม	ฝึกอบรม	/	/	/	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒	การส่งบุคลากรสายงานผู้บริหารเข้าร่วมสัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการ	เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานของพนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหาร	พนักงานเทศบาลสายงานบริหาร	ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีความรู้ ความเข้าใจ ในหลักสูตรการฝึกอบรม โดยผ่านการทดสอบหลังจากอบรม	ประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา	/	/	/	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
๓	การส่งบุคลากรสายงานผู้ปฏิบัติเข้าร่วมสัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการในสายงานวิชาชีพ	เพื่อเพิ่มศักยภาพ ความรู้ความสามารถ สำหรับงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	พนักงานเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติ	ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีความรู้ ความเข้าใจในหลักสูตรการฝึกอบรม โดยผ่านการทดสอบหลังจากอบรม	ประชุมเชิงปฏิบัติการ/อบรมสัมมนา	/	/	/	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

ที่	แผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ			หน่วย ดำเนินการ
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๔	โครงการอบรมให้ความรู้ เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายของเทศบาล	เพื่อให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจในระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องของ เทศบาล	หัวหน้าส่วน ราชการ หัวหน้า ฝ่าย หัวหน้างาน พนักงานเทศบาล พนักงานครู เทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๑.จำนวนผู้เข้าร่วม โครงการ ไม่น้อย กว่าร้อยละ ๙๐ ของกลุ่มเป้าหมาย ๒.ผู้เข้าร่วม โครงการ ไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐ มี ความรู้ ความเข้าใจ ในหลักสูตรการ ฝึกอบรม โดยผ่าน การทดสอบ หลังจากอบรม	ฝึกอบรม	/	/	/	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	สำนักปลัดฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร : กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน

๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	แผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ			หน่วย ดำเนินการ
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรนักบริหารงาน ท้องถิ่นหรือหลักสูตรที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถตาม ตำแหน่ง	พนักงานเทศบาล ตำแหน่งนัก บริหารงานท้องถิ่น	ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐	ฝึกอบรม	/	/	/	๘๙,๐๐๐	๘๙,๐๐๐	๘๙,๐๐๐	สถาบัน พัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น หรือ หน่วยงาน อื่นที่ เกี่ยวข้อง
๒	หลักสูตรอำนวยการ ท้องถิ่น สายงาน -นักบริหารงานทั่วไป -นักบริหารงานการคลัง -นักบริหารงานช่าง -นักบริหารงาน สาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม -นักบริหารงานการศึกษา -นักบริหารงานช่าง สุขาภิบาล -นักบริหารงานสวัสดิการ สังคม	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถตาม ตำแหน่ง	พนักงานเทศบาล ตำแหน่งสายงาน บริหาร ประเภท อำนวยการระดับต้น ถึง ระดับกลาง	ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐	ฝึกอบรม	/	/	/	๑๒๓,๐๐๐	๑๒๓,๐๐๐	๑๒๓,๐๐๐	
๓	หลักสูตรนักทรัพยากร บุคคล หรือหลักสูตรที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถตาม ตำแหน่ง	พนักงานเทศบาล ตำแหน่งนัก ทรัพยากรบุคคล	ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐	ฝึกอบรม	/	/	/	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	

ที่	แผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ			หน่วย ดำเนินการ
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๔	หลักสูตรนักจัดการงาน ทั่วไป หรือหลักสูตรที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถตาม ตำแหน่ง	พนักงานเทศบาล ตำแหน่งนักจัดการ งานทั่วไป	ผู้เข้ารับ การ ฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐	ฝึกอบรม	/	/	/	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	สถาบัน พัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น หรือ หน่วยงาน อื่นที่ เกี่ยวข้อง
๕	หลักสูตรนักจัดการงาน ทะเบียนและบัตร หรือ หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถตาม ตำแหน่ง	พนักงานเทศบาล ตำแหน่งนักจัดการ งานทะเบียนและ บัตร	ผู้เข้ารับ การ ฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐	ฝึกอบรม	/	/	/	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	
๖	หลักสูตรนักจัดการ งานเทคนิค หรือ หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถตาม ตำแหน่ง	พนักงานเทศบาล ตำแหน่งนักจัดการ งานเทคนิค	ผู้เข้ารับ การ ฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐	ฝึกอบรม	/	/	/	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	
๗	หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถตาม ตำแหน่ง	พนักงานเทศบาล ตำแหน่งนักวิชาการ พัสดุ	ผู้เข้ารับ การ ฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐	ฝึกอบรม	/	/	/	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	

ที่	แผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ			หน่วย ดำเนินการ
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๘	หลักสูตรนักวิชาการคลัง หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถตาม ตำแหน่ง	พนักงานเทศบาล ตำแหน่งนักวิชาการ คลัง	ผู้เข้ารับ การ ฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐	ฝึกอบรม	/	/	/	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	สถาบัน พัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น หรือ หน่วยงาน อื่นที่ เกี่ยวข้อง
๙	หลักสูตรนักวิชาการ จัดเก็บรายได้ หรือ หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถตาม ตำแหน่ง	พนักงานเทศบาล ตำแหน่งนักวิชาการ จัดเก็บรายได้	ผู้เข้ารับ การ ฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐	ฝึกอบรม	/	/	/	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	
๑๐	หลักสูตรนักวิชาการ คอมพิวเตอร์ หรือ หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถตาม ตำแหน่ง	พนักงานเทศบาล ตำแหน่งนักวิชาการ คอมพิวเตอร์	ผู้เข้ารับ การ ฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐	ฝึกอบรม	/	/	/	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	
๑๑	หลักสูตรนักวิทยาศาสตร์ การแพทย์ หรือ หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถตาม ตำแหน่ง	พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง นักวิทยาศาสตร์ การแพทย์	ผู้เข้ารับ การ ฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐	ฝึกอบรม	/	/	/	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	

ที่	แผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ			หน่วย ดำเนินการ
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๒	หลักสูตรนักวิชาการ สาธารณสุข หรือ หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถตาม ตำแหน่ง	พนักงานเทศบาล ตำแหน่งนักวิชาการ สาธารณสุข	ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐	ฝึกอบรม	/	/	/	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	สถาบัน พัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น หรือ หน่วยงาน อื่นที่ เกี่ยวข้อง
๑๓	หลักสูตรพยาบาลวิชาชีพ หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถตาม ตำแหน่ง	พนักงานเทศบาล ตำแหน่งพยาบาล วิชาชีพ	ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐	ฝึกอบรม	/	/	/	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	
๑๔	หลักสูตรนักวิชาการ ศึกษา หรือหลักสูตรที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถตาม ตำแหน่ง	พนักงานเทศบาล ตำแหน่งนักวิชาการ ศึกษา	ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐	ฝึกอบรม	/	/	/	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	
๑๕	หลักสูตรนิติกร หรือ หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถตาม ตำแหน่ง	พนักงานเทศบาล ตำแหน่งนิติกร	ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐	ฝึกอบรม	/	/	/	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	

ที่	แผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ			หน่วย ดำเนินการ
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๖	หลักสูตรวิศวกรโยธา หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถตาม ตำแหน่ง	พนักงานเทศบาล ตำแหน่งวิศวกร โยธา	ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐	ฝึกอบรม	/	/	/	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	สถาบัน พัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น หรือ หน่วยงาน อื่นที่ เกี่ยวข้อง
๑๗	หลักสูตรนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน หรือ หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถตาม ตำแหน่ง	พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐	ฝึกอบรม	/	/	/	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	
๑๘	หลักสูตรเจ้าพนักงาน เทคนิค หรือหลักสูตรที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถตาม ตำแหน่ง	พนักงานเทศบาล ตำแหน่งเจ้า พนักงานเทคนิค	ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐	ฝึกอบรม	/	/	/	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	
๑๙	หลักสูตรนักสังคม สงเคราะห์ หรือ หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถตาม ตำแหน่ง	พนักงานเทศบาล ตำแหน่งนักสังคม สงเคราะห์	ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐	ฝึกอบรม	/	/	/	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	

ที่	แผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ			หน่วย ดำเนินการ
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๒๐	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถตาม ตำแหน่ง	พนักงานเทศบาล ตำแหน่งนักพัฒนา ชุมชน	ผู้เข้ารับ การ ฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐	ฝึกอบรม	/	/	/	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	สถาบัน พัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น หรือ หน่วยงาน อื่นที่ เกี่ยวข้อง
๒๑	หลักสูตรนักวิชาการ ตรวจสอบภายใน หรือ หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถตาม ตำแหน่ง	พนักงานเทศบาล ตำแหน่งนักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ผู้เข้ารับ การ ฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐	ฝึกอบรม	/	/	/	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	
๒๒	หลักสูตรเจ้าพนักงาน ป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย หรือหลักสูตร ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถตาม ตำแหน่ง	พนักงานเทศบาล ตำแหน่งเจ้าพนักงาน ป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย	ผู้เข้ารับ การ ฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐	ฝึกอบรม	/	/	/	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	
๒๓	หลักสูตรเจ้าพนักงาน ทะเบียน หรือหลักสูตรที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถตาม ตำแหน่ง	พนักงานเทศบาล ตำแหน่งเจ้า พนักงานทะเบียน	ผู้เข้ารับ การ ฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐	ฝึกอบรม	/	/	/	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	

ที่	แผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ			หน่วย ดำเนินการ
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๔	หลักสูตรเจ้าพนักงาน ธุรการ หรือหลักสูตรที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถตาม ตำแหน่ง	พนักงานเทศบาล ตำแหน่งเจ้า พนักงานธุรการ	ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐	ฝึกอบรม	/	/	/	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	สถาบัน พัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น หรือ หน่วยงาน อื่นที่ เกี่ยวข้อง
๒๕	หลักสูตรเจ้าพนักงาน พัสดุ หรือหลักสูตรที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถตาม ตำแหน่ง	พนักงานเทศบาล ตำแหน่งเจ้า พนักงานพัสดุ	ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐	ฝึกอบรม		/		๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	
๒๖	หลักสูตรเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี หรือ หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถตาม ตำแหน่ง	พนักงานเทศบาล ตำแหน่งเจ้า พนักงานการเงิน และบัญชี	ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐	ฝึกอบรม	/	/	/	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	
๒๗	หลักสูตรนายช่างโยธา หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถตาม ตำแหน่ง	พนักงานเทศบาล ตำแหน่งนายช่าง โยธา	ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐	ฝึกอบรม	/	/	/	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	

ที่	แผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ			หน่วย ดำเนินการ
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๘	หลักสูตรนายช่าง เครื่องกล หรือหลักสูตร ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถตาม ตำแหน่ง	พนักงานเทศบาล ตำแหน่งนายช่าง เครื่องกล	ผู้เข้ารับ การ ฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐	ฝึกอบรม	/	/	/	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	สถาบัน พัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น หรือ หน่วยงาน อื่นที่ เกี่ยวข้อง
๒๙	หลักสูตรนายช่างผังเมือง หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถตาม ตำแหน่ง	พนักงานเทศบาล ตำแหน่งนายช่างผัง เมือง	ผู้เข้ารับ การ ฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐	ฝึกอบรม	/	/	/	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	
๓๐	หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถตาม ตำแหน่ง	พนักงานเทศบาล ตำแหน่งนายช่าง ไฟฟ้า	ผู้เข้ารับ การ ฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐	ฝึกอบรม	/	/	/	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	
๓๑	หลักสูตรเจ้าพนักงาน สาธารณสุข หรือ หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถตาม ตำแหน่ง	พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง เจ้าพนักงาน สาธารณสุข	ผู้เข้ารับ การ ฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐	ฝึกอบรม	/	/	/	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	

ที่	แผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ			หน่วย ดำเนินการ
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓๒	หลักสูตรเจ้าพนักงาน ทันตสาธารณสุข หรือ หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถตาม ตำแหน่ง	พนักงานเทศบาล ตำแหน่งจพง.ทันต สาธารณสุข	ผู้เข้ารับ การ ฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐	ฝึกอบรม	/	/	/	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	สถาบัน พัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น หรือ หน่วยงาน อื่นที่ เกี่ยวข้อง
๓๓	หลักสูตรนายสัตวแพทย์ หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถตาม ตำแหน่ง	พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง นายสัตวแพทย์	ผู้เข้ารับ การ ฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐	ฝึกอบรม	/	/	/	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	
๓๔	หลักสูตรศึกษานิเทศก์ หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถตาม ตำแหน่ง	พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์	ผู้เข้ารับ การ ฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐	ฝึกอบรม	/	/	/	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	
๓๕	หลักสูตรเจ้าพนักงาน ส่งเสริมการท่องเที่ยว หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถตาม ตำแหน่ง	พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง เจ้า พนักงานส่งเสริม การท่องเที่ยว	ผู้เข้ารับ การ ฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐	ฝึกอบรม	/	/	/	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	

ที่	แผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ			หน่วย ดำเนินการ
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓๖	หลักสูตรนัก กายภาพบำบัด หรือ หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถตาม ตำแหน่ง	พนักงานเทศบาล ตำแหน่งนัก กายภาพบำบัด	ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐	ฝึกอบรม	/	/	/	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	สถาบัน พัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น หรือ หน่วยงาน อื่นที่ เกี่ยวข้อง
๓๗	หลักสูตรนัก ประชาสัมพันธ์ หรือ หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถตาม ตำแหน่ง	พนักงานเทศบาล ตำแหน่งนัก ประชาสัมพันธ์	ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐	ฝึกอบรม	/	/	/	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	
๓๘	หลักสูตรแพทย์แผนไทย หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถตาม ตำแหน่ง	พนักงานเทศบาล ตำแหน่งแพทย์แผน ไทย	ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐	ฝึกอบรม	/	/	/	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	
๓๙	หลักสูตรนักวิชาการ สุขภาพ หรือหลักสูตร ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถตาม ตำแหน่ง	พนักงานเทศบาล ตำแหน่งนักวิชาการ สุขภาพ	ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐	ฝึกอบรม	/	/	/	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	

ที่	แผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ			หน่วย ดำเนินการ
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๔๐	หลักสูตรสถาปนิก หรือ หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถตาม ตำแหน่ง	พนักงานเทศบาล ตำแหน่งสถาปนิก	ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐	ฝึกอบรม	/	/	/	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	สถาบัน พัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น หรือ หน่วยงาน อื่นที่ เกี่ยวข้อง
๔๑	หลักสูตรนักสันทนาการ หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถตาม ตำแหน่ง	พนักงานเทศบาล ตำแหน่งนักสันทนา การ	ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐	ฝึกอบรม	/	/	/	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	
๔๒	หลักสูตรเจ้าพนักงาน ศูนย์เยาวชน หรือ หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถตาม ตำแหน่ง	พนักงานเทศบาล ตำแหน่งเจ้า พนักงานศูนย์ เยาวชน	ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐	ฝึกอบรม	/	/	/	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	
๔๓	โครงการอบรมเชิง ปฏิบัติการและทัศน ศึกษาดูงานเทศบาลเมือง หนองปรือ	เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู บุคลากรทางการ ศึกษา และผู้เกี่ยวข้อง มี ความรู้ความเข้าใจในวิธีการ จัดการเรียนรู้ การนำทักษะ PLC วิชาชีพ มาใช้ในการ พัฒนาสถานศึกษาและศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้บริหาร สถานศึกษา คณะ ครู และบุคลากร ทางการศึกษา ผู้ที่ เกี่ยวข้อง จำนวน ๑๕๐ คน	๑.จำนวน ผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของ กลุ่มเป้าหมาย ๒.ผู้เข้าร่วม โครงการ ไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐ มี ความรู้ ความ เข้าใจ ในหลักสูตร การฝึกอบรม	ฝึกอบรม	/	/	/	๘๐๐,๐๐๐	๘๐๐,๐๐๐	๘๐๐,๐๐๐	

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีภาวะผู้นำและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง

๔) หลักสูตรด้านการบริหาร

ที่	แผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ			หน่วย ดำเนินการ
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรผู้บริหาร ท้องถิ่น/เลขานุการ ผู้บริหารท้องถิ่น	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถตาม ตำแหน่ง	นายก/รองนายก/ เลขานุการนายก	ผู้เข้ารับ การ ฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจสามารถ นำไปประยุกต์ใช้ใ การปฏิบัติงานไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ฝึกอบรม	/	/	/	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	สถาบัน พัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น หรือ หน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้อง
๒	หลักสูตรประธานสภา/ สมาชิกสภาท้องถิ่น	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถตาม ตำแหน่ง	ประธานสภา/ สมาชิกสภา ท้องถิ่น	ผู้เข้ารับ การ ฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจสามารถ นำไปประยุกต์ใช้ใ การปฏิบัติงานไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ฝึกอบรม	/	/	/	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา :

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร ทุกวาระ (KM) เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน

๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

ที่	แผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ			หน่วย ดำเนินการ
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	การประชุมถ่ายทอด ความรู้การสร้างองค์กร แห่งการเรียนรู้และการ จัดการความรู้ในองค์กร	เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้างมี ความรู้ความเข้าใจในเรื่อง การสร้างองค์กรแห่งการ เรียนรู้และการจัดการ ความรู้ในองค์กร	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทั้งหมด	ผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีความรู้ ความ เข้าใจ ในหลักสูตร การฝึกอบรม โดย ผ่านการทดสอบ หลังจากอบรม	การประชุม	/	/	/	-	-	-	ทุกส่วน ราชการ
๒	โครงการศึกษาดูงานใน ประเทศเพื่อพัฒนา ศักยภาพบุคลากรใน หน่วยงาน	เพื่อนำความรู้ที่ได้มา ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่เกี่ยวข้อง	ผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีความรู้ ความ เข้าใจ ในหลักสูตร การฝึกอบรม โดย ผ่านการทดสอบ หลังจากอบรม	ฝึกอบรมและ ศึกษาดูงาน	/	/	/	๙๐๐,๐๐๐	๙๐๐,๐๐๐	๙๐๐,๐๐๐	สำนักปลัดฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี : กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดีคนเก่ง

ที่	แผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ			หน่วย ดำเนินการ
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	โครงการคัดเลือก พนักงานดีเด่น	เพื่อเป็นการส่งเสริมและ ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ผู้มีความรู้ ความสามารถ มีความ ประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม และอุทิศตน เพื่อ ประโยชน์แก่ทางราชการ และองค์กร ให้ได้รับการ ยกย่องเชิดชูเกียรติ	พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง	สร้างและพัฒนา คนดีคนเก่งและ บุคคลต้นแบบของ องค์กร ได้อย่าง น้อย หน่วยงานละ ๑ คน	คัดเลือกบุคลากร/ และให้บุคลากรได้ นำเสนอผลงาน	/	/	/	-	-	-	สำนักปลัดฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี : กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๕) หลักสูตรการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ที่	แผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ			หน่วย ดำเนินการ
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	โครงการไฝ่ธรรมะนำ องค์กรเป็นสุข	เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ยึดหลัก คุณธรรมจริยธรรมใน การปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร หัวหน้า ส่วนราชการ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน ๖๐ คน	๑.จำนวนผู้เข้าร่วม โครงการ ไม่น้อย กว่าร้อยละ ๙๐ ของกลุ่มเป้าหมาย ๒.ผู้เข้าร่วม โครงการ ไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐ มี ความรู้ ความเข้าใจ ในหลักสูตรการ ฝึกอบรม โดยผ่าน การทดสอบ หลังจากอบรม	ฝึกอบรม	/	/	/	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	สำนักปลัดฯ
๒	โครงการส่งเสริม คุณธรรมและจริยธรรมใน การป้องกันการทุจริต	๑.เพื่อส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรมในการป้องกันการ ทุจริต ๒.เพื่อปลูกจิตสำนึกและ สร้างค่านิยมในการต่อต้าน การทุจริต ๓.เพื่อเสริมสร้างความ เข้มแข็งในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และตรวจสอบการ ทุจริต	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา เทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน ๑๐๐ คน	๑.จำนวนผู้เข้าร่วม โครงการ ไม่น้อย กว่าร้อยละ ๙๐ ของกลุ่มเป้าหมาย ๒.ผู้เข้าร่วม โครงการ ไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐ มี ความรู้ ความเข้าใจ ในหลักสูตรการ ฝึกอบรม โดยผ่าน การทดสอบ หลังจากอบรม	ฝึกอบรม	/	/	/	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	สำนักปลัดฯ

ที่	แผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ			หน่วย ดำเนินการ
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓	โครงการสร้างสุข สวดมนต์ รักษาศีล	เพื่อเป็นการขัดเกลาจิตใจ ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง มีคุณธรรม จริยธรรม	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน ๘๐ คน/ เดือน	จำนวนผู้เข้าร่วม โครงการ ไม่น้อย กว่าร้อยละ ๙๐ ของกลุ่มเป้าหมาย	สวดมนต์ ทุกวันพระ	/	/	/	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	สำนักปลัดฯ

ส่วนที่ ๗

การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

เทศบาลเมืองหนองปรือ จะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑. การใช้แบบสอบถาม / แบบทดสอบ ก่อน – หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผล ภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะเวลาหนึ่ง
๒. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำรงรายงานผลการเข้ารับการพัฒนา ภายใน ๗ วัน นับแต่วันกลับจากการอบรม / สัมมนา / ฝึกปฏิบัติเพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น
๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มีหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงานทุกระยะ ๖ เดือน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา
๔. นำผลการติดตามและประเมินผลของคณะกรรมการใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดหลักสูตร วิธีการพัฒนาตามความเหมาะสม และความต้องการของบุคลากรในเทศบาล

ตัวชี้วัดและข้อเสนอระดับเป้าหมาย

๑. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ บุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองหนองปรือ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๒. บุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองหนองปรือทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๓. เทศบาลเมืองหนองปรือ มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาลบรรลุตามเป้าหมาย
๔. บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ เข้าใจและสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐