



แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ของ

เทศบาลตำบลท่าเยี่ยม
อำเภอโคกชัย จังหวัดนครราชสีมา



ประกาศเทศบาลตำบลท่าเยียม

เรื่อง แผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลท่าเยียม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๓๐๐ - ๓๐๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลท่าเยียม และมติคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลท่าเยียมฯ ในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลท่าเยียม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เรียบร้อยแล้ว นั้น

เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เทศบาลตำบลท่าเยียมจึงประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลท่าเยียม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มาเพื่อให้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลท่าเยียมในทุกระดับทุกตำแหน่ง เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ต่องานในหน้าที่และต่อองค์กรสืบไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายสุนทร หาญสูงเนิน)

นายกเทศมนตรีตำบลท่าเยียม

คำนำ

การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจสำคัญในการบริหารและพัฒนาองค์กร จึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหาร และผู้รับผิดชอบงานบุคคลโดยเฉพาะที่ต้องมุ่งปฏิบัติในกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงาน

การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลท่าเยี่ยม เป็นการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของกระบวนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ให้มีประสิทธิภาพ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยี โดยอาศัยความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานเป็นข้อมูลเบื้องต้น ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร นำมาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาวางแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล พร้อมทั้งเสริมสร้างความสามารถด้วยการฝึกอบรม ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และทัศนคติของบุคลากร เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลท่าเยี่ยม ได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลท่าเยี่ยม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติด้านการพัฒนาและให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลท่าเยี่ยม ได้ทราบและถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลท่าเยี่ยม

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย การวิเคราะห์ SWOT และพันธกิจของการพัฒนาบุคลากร	๒
ส่วนที่ ๓ ยุทธศาสตร์ และหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร	๖
ส่วนที่ ๔ การติดตามประเมินผล	๑๐
ตารางหลักสูตรการพัฒนา	๑๑
ภาคผนวก	๑๙
- สำเนาบันทึกข้อความขออนุมัติดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลฯ - สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลท่าเยียมฯ - สำเนาบันทึกข้อความเชิญประชุมฯ - สำเนาบันทึกข้อความรายงานผลการประชุมฯ - สำเนารายงานการประชุมฯ - สำเนาบันทึกข้อความขออนุมัติประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานเทศบาลฯ - สำเนาประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลท่าเยียมฯ	

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้เรียนรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมากำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือ การพัฒนาตนเองก็ได้ หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาล เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) เทศบาลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ร่วมกับเทศบาล หรือเทศบาลร่วมกับส่วนราชการอื่น หรือเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะนำไปสู่การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามกรอบของพนักงานเทศบาล นั้น

หลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลท่าเยื้อง อำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลท่าเยื้อง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลท่าเยื้อง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าเยื้อง ในการปฏิบัติราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ส่วนที่ ๒

วิสัยทัศน์ เป้าหมาย การวิเคราะห์ SWOT และพันธกิจของการพัฒนาบุคลากร

๑. วิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลท่าเยี่ยม

“ยึดมั่นธรรมาภิบาล จัดบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และองค์กรที่มีคุณภาพ”

ยึดมั่นธรรมาภิบาล (Good Governance)

: การปกครอง การบริหาร การจัดการการควบคุมดูแล กิจกรรมต่างๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม นอกจากนี้ยังหมายถึงการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ทั้งภาครัฐและเอกชน ธรรมที่ใช้ในการบริหารงานนี้ มีความหมายอย่างกว้าง กล่าวคือ หากได้มีความหมายเพียงหลักธรรมทางศาสนาเท่านั้น แต่รวมถึง ศีลธรรม คุณธรรม

บริการสาธารณะ (Public Service)

: การปฏิบัติตามแนวพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๙ “ข้าราชการ คือ ผู้ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ” การให้บริการประชาชนด้วยความจริงใจ เพื่อสนองนโยบายรัฐให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๕ ม. ๓/๑ การบริหารราชการตามพระราชบัญญัติต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภาระเกิด และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยผู้รับผิดชอบต่อผลงาน...ทั้งนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

องค์กรที่มีคุณภาพ (Quality organization)

: การจัดการคุณภาพโดยรวม เกี่ยวข้องกับพันธะผูกพันกับคุณภาพ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การมีส่วนร่วมทั้งหมด เป็นองค์กรที่มีความสอดคล้องกับแนวคิดการจัดการคุณภาพ โดยมีความยึดมั่นในเรื่อง ๑) คุณภาพของผู้บริหาร ๒) ประสิทธิภาพของทีมผู้ปฏิบัติงาน ๓) ความเข้มแข็งของวัฒนธรรม ๔) ระบบการวางแผน ๕) การใช้สารสนเทศ ๖) การเรียนรู้องค์กร ๗) มาตรฐานการทำงาน”

๒. เป้าหมายของการพัฒนา

๑. บุคลากรเทศบาลตำบลท่าเยี่ยมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (Knowledge Worker) สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ

๒. ระบบการพัฒนากำลังคนเทศบาลตำบลท่าเยี่ยมมีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจการพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลท่าเยี่ยมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ

๔. กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัด เทศบาลตำบลท่าเยี่ยมมีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรโดยการให้ทุนการศึกษาต่อ
๒. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๓. มีความพร้อมด้านสถาบันการศึกษา มีเครือข่ายสถานศึกษาในระดับ ปวช. ปวส. ปริญญาตรี และปริญญาโท ในเขตพื้นที่อำเภอโคกชัย
๔. กรมส่งเสริมให้มีความสำคัญในการพัฒนาคน โดยการกำหนดแนวนโยบายให้พนักงานเทศบาลได้ศึกษาต่อถึงระดับปริญญาโทด้วยการเตรียมความพร้อมด้านสถานที่ศึกษา และแนวทางการให้ทุนการศึกษา
๕. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ขยายใหญ่
๖. ปรับขนาดเป็นขนาดกลาง และมีแนวโน้มที่จะจัดตั้งเป็นเทศบาลเมืองในอนาคต
๗. พนักงานเทศบาลสามัญมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. จำนวนพนักงานเทศบาล บรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง , ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร และมีการโอน (ย้าย) เข้า - ออก ซึ่งทำให้บางครั้งการบริหารงานของเทศบาลเกิดความล่าช้า เนื่องจากขาดบุคลากรผู้มีความเชี่ยวชาญตามตำแหน่ง
๒. พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างบางรายยังไม่มี ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติอย่างแท้จริง

โอกาส (Opportunities : O)

๑. กรมส่งเสริมให้มีความสำคัญต่อการพัฒนาพนักงานเทศบาล
๒. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
๓. พนักงานเทศบาลสามัญมีความก้าวหน้าตามสายงาน
๔. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน
๕. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เช่น อบรมร่วมกัน
๖. ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

อุปสรรค (Threat : T)

๑. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาพนักงานเทศบาลอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. พนักงานเทศบาลสามัญบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน
๓. พนักงานเทศบาลสามัญขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย
๔. งบประมาณในการพัฒนาพนักงานเทศบาลต้องใช้อย่างจำกัด
๕. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน

ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาพนักงานเทศบาล

๑. ก่อให้เกิดความสามัคคี (cohesive) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
๒. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพาองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
๓. ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
๔. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Outcome) ตรงตามวัตถุประสงค์ (Objective) ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (result based management) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (performance agreement) ในองค์กร

๕. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารที่จะต้องบริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลลัพธ์ (outcome) ที่เกิดขึ้นโดยมีการทำ cost-benefit analysis ให้วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆเทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของบุคลากร (individual scorecards) ที่เชื่อมโยงระดับองค์กร (Organization scorecards)

ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานเทศบาลในการพัฒนาพนักงานเทศบาล

๑. พนักงานเทศบาลสามัญมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน
๓. พัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร (developing and maintaining a quality of work life that makes employment the organization desirable)
๔. ช่วยสื่อสารวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์สู่พนักงานทุกคน (communication HRM rising policies and strategies to all employees)
๕. ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม (helping maintain ethical policies and socially responsible behavior)

พนักงานเทศบาลได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

๑. ความต้องการความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาพนักงานเทศบาล
๒. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง (Responsiveness) ต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก (positive impact) ต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน
๓. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (process simplification) เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวประชาชน
๔. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการซึ่งได้แก่การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน (citizen survey)

๔. พันธกิจ

- ๔.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ไปพร้อมกับสร้างขวัญและกำลังใจ
 - ๑) มีความรู้ความสามารถจริง ทำหน้าที่อย่างมีคุณภาพ ทำงานได้ด้วยตัวเอง
 - ๒) คิดเอง ทำเองและรับผิดชอบต่อผลงานของตนเอง
 - ๓) มีกลไกสร้างแรงจูงใจ มีการบริหารงานบุคคลที่หลากหลาย
 - ๔) ส่งเสริมข้าราชการให้พัฒนาตนเองและพัฒนาอาชีพอย่างต่อเนื่อง
 - ๕) สร้างจิตสำนึกในการทำงานให้ข้าราชการภูมิใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่
- ๔.๒ การบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ
 - ๑) มีระบบ ระเบียบชัดเจน
 - ๒) มีความกะทัดรัด คล่องตัว ปรับเปลี่ยนได้รวดเร็วเข้ากับสถานการณ์
 - ๓) วางคนให้เหมาะสมกับงาน
 - ๔) นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เป็นเครื่องมือในการทำงานอย่างเหมาะสม
 - ๕) การจัดชั้นสายการบังคับบัญชาสั้นเป็นแนวนอน เพื่อลดขั้นตอนการบริหาร

- ๖) จัดให้มีการทำงานแบบเครือข่าย
- ๗) รูปแบบการทำงานเป็นรูปแบบคณะกรรมการ

๔.๓ ต้องการผลสัมฤทธิ์ของงาน

- ๑) มีเป้าหมายที่วัดผลได้ในเชิงปริมาณและคุณภาพ
- ๒) สามารถแสดงผลได้ทันทีที่งานแล้วเสร็จ

๔.๔ การปฏิบัติงานที่มีความรวดเร็ว มีคุณภาพ และประสิทธิภาพสูง สามารถวัดผลได้

- ๑) การทำงานต้องรวดเร็ว ถูกต้องตามระเบียบ หนังสือสั่งการ
- ๒) งานมีประสิทธิภาพ วัดผลของงานได้
- ๓) ใช้คน เงิน ทรัพยากร อย่างประหยัดและคุ้มค่า โดยการบริหารที่มีประสิทธิภาพและนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสม เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

๔.๕ มีส่วนร่วมในการทำงาน และมีการทำงานเป็นทีม

- ๑) สร้างผลงานร่วมกัน เพื่อประโยชน์ของประชาชน
- ๒) มีการประสานงานกันในแนวราบ
- ๓) สร้างวัฒนธรรมในการทำงานแบบพหุนีกำลัง
- ๔) ไม่ปิดกั้นข้อมูลระหว่างกัน

๔.๖ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

- ๑) ทำงานอย่างมีหลักการและเหตุผล
- ๒) ซื่อตรง เป็นธรรมเน้นการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานสามารถตอบคำถามได้
- ๓) เปิดเผยข้อมูลข่าวสารผ่านทางระบบ ประชาสัมพันธ์ขององค์กร

๔.๗ พัฒนางานให้ทันสมัยโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

- ๑) เรียนรู้กฎ กฎหมาย ระเบียบต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- ๒) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือเครื่องมือในการทำงาน ที่ทันสมัย สนองตอบนโยบายรัฐ ผู้บริหารเพื่อประโยชน์ของประชาชน

๔.๘ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้(Learning Organization)

- ๑) เน้นการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร(Personal Mastery)
- ๒) เน้นการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)

ส่วนที่ ๓

ยุทธศาสตร์ และหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

๑. ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางในการพัฒนา	กลุ่มเป้าหมาย
๑. ยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	- แนวทางการพัฒนาคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล และ พนักงานจ้าง ให้มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานงานเทศบาล และพนักงานจ้าง
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถด้านทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง (ตรงตามตำแหน่ง)	- แนวทางการพัฒนาคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ให้มีความรู้ทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานงานเทศบาล และพนักงานจ้าง
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านการบริหาร	- แนวทางการพัฒนา พนักงานเทศบาล ที่ดำรงตำแหน่งนักบริหารงาน ให้เป็นนักบริหารงานแบบมืออาชีพ	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานงานเทศบาล และพนักงานจ้าง
๔. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	- แนวทางการส่งเสริมสนับสนุนคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานงานเทศบาล และพนักงานจ้าง
๕. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างการปฏิบัติงาน	- แนวทางการเสริมสร้างการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ให้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และเต็มกำลังความสามารถ	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานงานเทศบาล และพนักงานจ้าง

๒. หลักสูตรในการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๒.๑ หลักสูตรพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

- (๑) หลักสูตร คุณธรรมจริยธรรม
- (๒) หลักสูตร ด้านคอมพิวเตอร์เบื้องต้นในการปฏิบัติงาน
- (๓) หลักสูตร การป้องกันและปราบปรามการทุจริต

๒.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หรือ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่

- (๑) หลักสูตร นายกเทศมนตรี
- (๒) หลักสูตร รองนายกเทศมนตรี
- (๓) หลักสูตร เลขานุการนายกเทศมนตรี
- (๔) หลักสูตร ประธานสภา/รองประธานสภาเทศบาล

- (๕) หลักสูตร สมาชิกสภาเทศบาล
- (๖) หลักสูตร เลขานุการสภาเทศบาล
- (๗) หลักสูตร นักบริหารงานท้องถิ่น
- (๘) หลักสูตร นักบริหารงานทั่วไป
- (๙) หลักสูตร นักบริหารงานการคลัง
- (๑๐) หลักสูตร นักบริหารงานช่าง
- (๑๑) หลักสูตร นักบริหารงานสาธารณสุข
- (๑๒) หลักสูตร นักบริหารงานการศึกษา
- (๑๓) หลักสูตร นักจัดการงานทะเบียนและบัตร
- (๑๔) หลักสูตร นิติกร
- (๑๕) หลักสูตร นักพัฒนาชุมชน
- (๑๖) หลักสูตร นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
- (๑๗) หลักสูตร นักทรัพยากรบุคคล
- (๑๘) หลักสูตร นักวิชาการตรวจสอบภายใน
- (๑๙) หลักสูตร นักจัดการงานทั่วไป
- (๒๐) หลักสูตร นักวิชาการเกษตร
- (๒๑) หลักสูตร นักวิชาการสาธารณสุข
- (๒๒) หลักสูตร นักวิชาการศึกษา
- (๒๓) หลักสูตร นักวิชาการพัสดุ
- (๒๔) หลักสูตร นักวิชาการเงินและบัญชี
- (๒๕) หลักสูตร เจ้าพนักงานธุรการ
- (๒๖) หลักสูตร เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒๗) หลักสูตร เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
- (๒๘) หลักสูตร เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
- (๒๙) หลักสูตร เจ้าพนักงานพัสดุ
- (๓๐) หลักสูตร นายช่างโยธา
- (๓๑) หลักสูตร ครู ,ผู้ดูแลเด็ก
- (๓๒) หลักสูตร การดำเนินการทางวินัยพนักงานส่วนท้องถิ่น
- (๓๓) หลักสูตร คอมพิวเตอร์เบื้องต้น
- (๓๔) หลักสูตร กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนท้องถิ่น
- (๓๕) หลักสูตร การเสริมสร้างความสามัคคี การทำงานเป็นทีม การละเลยพฤติกรรม
- (๓๖) หลักสูตร การประชุมเชิงปฏิบัติการ การทัศนศึกษาดูงาน
- (๓๗) หลักสูตร หลักสูตรอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ การส่งเสริมการศึกษาต่อ ในระดับต่อไป

- (๑) การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี
- (๒) การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาโท

ทั้งนี้ ในการฝึกอบรมที่เทศบาลตำบลท่าเยี่ยมเป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรมเอง หรือมอบหมายให้หน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรม เทศบาลตำบลท่าเยี่ยมอาจนำหลักสูตรที่เกี่ยวข้องมาดำเนินการร่วมกันตามความจำเป็นและเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาลตำบลท่าเยี่ยม

๓. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๓.๑ วัตถุประสงค์

๓.๑.๑ เพื่อให้ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ได้เรียนรู้แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่แนวทางปฏิบัติตนการเป็นข้าราชการที่ดี ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๓.๑.๒ เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล รวมทั้งพนักงานจ้างของเทศบาล

๓.๑.๓ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานเทศบาลทุกคนให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ ยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

๓.๑.๔ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ คุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๑.๕ เพื่อพัฒนาคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาล ให้มีความรู้ในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ เป้าหมายการพัฒนา

๓.๒.๑ พนักงานเทศบาลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล เข้าใจแบบแผนของทางราชการ หลัก และวิธีการปฏิบัติราชการ ตามหลักธรรมาภิบาล

๓.๒.๒ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๓.๒.๓ เพื่อให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง ตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๓.๒.๔ เพื่อพัฒนาส่งเสริมความรู้ความสามารถด้านการบริหารให้แก่คณะผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาล

๔. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

๔.๑ วิธีการพัฒนา

ให้เทศบาลตำบลท่าเยี่ยมเป็นหน่วยดำเนินการเองหรือดำเนินการร่วมกับ สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา หรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง ตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๔.๑.๑ การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่มีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๔.๑.๒ การฝึกอบรมเทศบาลอาจดำเนินการเอง หรือคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๔.๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

๔.๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมาหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๔.๑.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน และให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๔.๒ ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

ระยะเวลาดำเนินกิจกรรมในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามแผนการพัฒนากุศลกร ของเทศบาลตำบลท่าเยื้อง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ตามตารางแนบท้าย)

๕. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

เทศบาลตำบลท่าเยื้อง จะตั้งจ่ายงบประมาณรายจ่ายเพื่อการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าเยื้อง ไว้ในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีซึ่งปรากฏตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ส่วนที่ ๔

การติดตามประเมินผล

๑. การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลท่าเยี่ยม จะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลท่าเยี่ยม เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา ดังนี้

๑.๑ กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาจนถึงนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๒ ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา

๑.๓ การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน - หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผล ภายหลังจากการได้รับการพัฒนา หรือ การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการพัฒนา หรือ การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการ เช่น ในกรณีที่เทศบาลส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัดทำขึ้น

๑.๔ นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการ

๑.๕ ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาและติดตามและประเมินผล

ที่	หลักสูตร	วัตถุประสงค์/เนื้อหา	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	งบประมาณ	การติดตาม และประเมินผล
๑	หลักสูตรคุณธรรม จริยธรรม หรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาและส่งเสริม คุณธรรมและจริยธรรมใน การปฏิบัติงานให้แก่ คณะ ผู้บริหาร พนักงาน เทศบาล และพนักงานจ้าง	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	ทต.ท่าเยียม จัดทำโครงการ ฝึกอบรมฯ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	บุคลากรมีคุณธรรม และจริยธรรมในการ ปฏิบัติงานเพื่อ บริการประชาชน	ตาม เทศบัญญัติ ทต.ท่าเยียม	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและรายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
๒	หลักสูตรการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริต	เพื่อสร้างความเข้าใจและ ป้องกันการทุจริตใน หน่วยงาน	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	บุคลากรมีความรู้ และปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ตาม เทศบัญญัติ ทต.ท่าเยียม	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและรายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
๓	หลักสูตรนายกเทศมนตรี	เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ในด้านการบริหารงาน ให้แก่นายกเทศมนตรี	ผู้ดำรงตำแหน่ง นายกเทศมนตรี	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	นายกเทศมนตรีมี ความรู้และปฏิบัติ งานในหน้าที่ได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	ตาม เทศบัญญัติ ทต.ท่าเยียม	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและรายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
๔	หลักสูตรรอง นายกเทศมนตรี	เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ในด้านการบริหารงาน ให้แก่รองนายกเทศมนตรี	ผู้ดำรงตำแหน่ง รองนายกเทศมนตรี	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	รองนายกเทศมนตรี มีความรู้และปฏิบัติ งานในหน้าที่ได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	ตาม เทศบัญญัติ ทต.ท่าเยียม	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและรายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
๕	หลักสูตรเลขานุการ นายกเทศมนตรี	เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ในด้านการบริหารงาน ให้แก่เลขานุการ นายกเทศมนตรี	ผู้ดำรงตำแหน่ง เลขานุการ นายกเทศมนตรี	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	เลขานุการ นายกเทศมนตรีมี ความรู้และปฏิบัติ งานในหน้าที่ได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	ตาม เทศบัญญัติ ทต.ท่าเยียม	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและรายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา

ที่	หลักสูตร	วัตถุประสงค์/เนื้อหา	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	งบประมาณ	การติดตาม และประเมินผล
๖	หลักสูตรสภาเทศบาล	เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ในด้านการบริหารงาน ให้แก่ประธานสภา ,รอง ประธานสภา ,เลขานุการ สภา และสมาชิกสภา เทศบาล	ผู้ดำรงตำแหน่ง ประธานสภา ,รอง ประธานสภา , เลขานุการสภา และ สมาชิกสภาเทศบาล	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	บุคลากรมีความรู้ และปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ตาม เทศบัญญัติ ทต.ท่าเยียม	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและรายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
๗	หลักสูตรนักบริหารงาน ท้องถิ่น	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในการ ปฏิบัติงานให้	ผู้ดำรงตำแหน่ง ปลัดเทศบาล , รองปลัดเทศบาล	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	บุคลากรมีความรู้ และปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ตาม เทศบัญญัติ ทต.ท่าเยียม	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและรายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
๘	หลักสูตรนักบริหารงาน ทั่วไป	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในการ ปฏิบัติงาน	ผู้ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย อำนวยการ หัวหน้า สำนักปลัด	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	บุคลากรมีความรู้ และปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ตาม เทศบัญญัติ ทต.ท่าเยียม	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและรายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
๙	หลักสูตรนักบริหารงาน ช่าง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในการ ปฏิบัติงาน	ผู้ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายโยธา , ผู้อำนวยการกองช่าง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	บุคลากรมีความรู้ และปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ตาม เทศบัญญัติ ทต.ท่าเยียม	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและรายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
๑๐	หลักสูตรนักบริหารงาน การคลัง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในการ ปฏิบัติงาน	ผู้ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย บริหารงานคลัง และ ผู้อำนวยการกองคลัง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	บุคลากรมีความรู้ และปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ตาม เทศบัญญัติ ทต.ท่าเยียม	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและรายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา

ที่	หลักสูตร	วัตถุประสงค์/เนื้อหา	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	งบประมาณ	การติดตาม และประเมินผล
๑๑	หลักสูตรนักบริหารงาน สาธารณสุข	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในการ ปฏิบัติงาน	ผู้ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย บริหารงาน สาธารณสุข และ ผู้อำนวยการกอง สาธารณสุข	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	บุคลากรมีความรู้ และปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ตาม เทศบัญญัติ ทต.ท่าเยียม	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและรายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
๑๒	หลักสูตรนักบริหารงาน การศึกษา	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในการ ปฏิบัติงาน	ผู้ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายหัวหน้า ฝ่ายบริหารงาน การศึกษา และ ผู้อำนวยการกอง การศึกษา	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	บุคลากรมีความรู้ และปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ตาม เทศบัญญัติ ทต.ท่าเยียม	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและรายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
๑๓	หลักสูตรนักจัดการงาน ทะเบียนและบัตร	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในการ ปฏิบัติงาน	ผู้ดำรงตำแหน่ง นักจัดการงาน ทะเบียนและบัตร	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	บุคลากรมีความรู้ และปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ตาม เทศบัญญัติ ทต.ท่าเยียม	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและรายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
๑๔	หลักสูตรนิติกร	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในการ ปฏิบัติงาน	ผู้ดำรงตำแหน่ง นิติกร	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	บุคลากรมีความรู้ และปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ตาม เทศบัญญัติ ทต.ท่าเยียม	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและรายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
๑๕	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	ผู้ดำรงตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	บุคลากรมีความรู้ และปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ตาม เทศบัญญัติ ทต.ท่าเยียม	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและรายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา

ที่	หลักสูตร	วัตถุประสงค์/เนื้อหา	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	งบประมาณ	การติดตาม และประเมินผล
๑๖	หลักสูตรนักจัดการงาน ทั่วไป	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	ผู้ดำรงตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	บุคลากรมีความรู้ และปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ตาม เทศบัญญัติ ทต.ท่าเยียม	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและรายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
๑๗	หลักสูตรนักวิชาการ เกษตร	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	ผู้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการเกษตร	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	บุคลากรมีความรู้ และปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ตาม เทศบัญญัติ ทต.ท่าเยียม	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและรายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
๑๘	หลักสูตรนักทรัพยากร บุคคล	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	ผู้ดำรงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	บุคลากรมีความรู้ และปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ตาม เทศบัญญัติ ทต.ท่าเยียม	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและรายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
๑๙	หลักสูตรนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	ผู้ดำรงตำแหน่ง นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	บุคลากรมีความรู้ และปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ตาม เทศบัญญัติ ทต.ท่าเยียม	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและรายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
๒๐	หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	ผู้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	บุคลากรมีความรู้ และปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ตาม เทศบัญญัติ ทต.ท่าเยียม	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและรายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
๒๑	หลักสูตรนักวิชาการเงิน และบัญชี	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	ผู้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการเงินและ บัญชี	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	บุคลากรมีความรู้ และปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ตาม เทศบัญญัติ ทต.ท่าเยียม	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและรายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา

ที่	หลักสูตร	วัตถุประสงค์/เนื้อหา	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	งบประมาณ	การติดตาม และประเมินผล
๒๒	หลักสูตรนักวิชาการ สาธารณสุข	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	ผู้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการ สาธารณสุข	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	บุคลากรมีความรู้ และปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ตาม เทศบัญญัติ ทต.ท่าเยียม	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและรายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
๒๓	หลักสูตรนักวิชาการ สิ่งแวดล้อม	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	ผู้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการ สิ่งแวดล้อม	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	บุคลากรมีความรู้ และปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ตาม เทศบัญญัติ ทต.ท่าเยียม	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและรายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
๒๔	หลักสูตรนักวิชาการ ศึกษา	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	ผู้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	บุคลากรมีความรู้ และปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ตาม เทศบัญญัติ ทต.ท่าเยียม	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและรายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
๒๓	หลักสูตรนักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	ผู้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	บุคลากรมีความรู้ และปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ตาม เทศบัญญัติ ทต.ท่าเยียม	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและรายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
๒๔	หลักสูตรเจ้าพนักงาน ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	ผู้ดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสา ธารณภัย	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	บุคลากรมีความรู้ และปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ตาม เทศบัญญัติ ทต.ท่าเยียม	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและรายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
๒๕	หลักสูตรเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	ผู้ดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	บุคลากรมีความรู้ และปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ตาม เทศบัญญัติ ทต.ท่าเยียม	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและรายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา

ที่	หลักสูตร	วัตถุประสงค์/เนื้อหา	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	งบประมาณ	การติดตาม และประเมินผล
๒๖	หลักสูตรเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	ผู้ดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	บุคลากรมีความรู้ และปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ตาม เทศบัญญัติ ทต.ท่าเยียม	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและรายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
๒๗	หลักสูตรเจ้าพนักงาน ธุรการ	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	ผู้ดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	บุคลากรมีความรู้ และปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ตาม เทศบัญญัติ ทต.ท่าเยียม	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและรายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
๒๘	หลักสูตรเจ้าพนักงาน พัสดุ	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	ผู้ดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	บุคลากรมีความรู้ และปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ตาม เทศบัญญัติ ทต.ท่าเยียม	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและรายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
๒๙	หลักสูตรนายช่างโยธา	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	ผู้ดำรงตำแหน่ง นายช่างโยธา	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	บุคลากรมีความรู้ และปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ตาม เทศบัญญัติ ทต.ท่าเยียม	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและรายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
๒๗	หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	ผู้ดำรงตำแหน่ง นายช่างไฟฟ้า	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	บุคลากรมีความรู้ และปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ตาม เทศบัญญัติ ทต.ท่าเยียม	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและรายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
๒๘	หลักสูตรประชาสัมพันธ์	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	ผู้ดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงาน ประชาสัมพันธ์	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	บุคลากรมีความรู้ และปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ตาม เทศบัญญัติ ทต.ท่าเยียม	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและรายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา

ที่	หลักสูตร	วัตถุประสงค์/เนื้อหา	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	งบประมาณ	การติดตาม และประเมินผล
๒๙	หลักสูตรครู และผู้ดูแลเด็ก	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	ผู้ดำรงตำแหน่ง ครู และผู้ดูแลเด็ก	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	บุคลากรมีความรู้ และปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ตาม เทศบัญญัติ ทต.ท่าเยียม	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและรายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
๓๐	หลักสูตรคอมพิวเตอร์ เบื้องต้น	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	บุคลากรมีความรู้ และปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ตาม เทศบัญญัติ ทต.ท่าเยียม	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและรายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
๓๐	หลักสูตรระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ ในการปฏิบัติราชการ	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	คณะผู้บริหาร พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	ทต.ท่าเยียม ดำเนินการเอง /ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	บุคลากรมีความรู้ และปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ตาม เทศบัญญัติ ทต.ท่าเยียม	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและรายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
๓๑	หลักสูตรวินัยเบื้องต้น สำหรับพนักงานส่วน ท้องถิ่น	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	บุคลากรมีความรู้ และปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ตาม เทศบัญญัติ ทต.ท่าเยียม	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและรายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
๓๒	การดำเนินการทางวินัย พนักงานส่วนท้องถิ่น	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	บุคลากรมีความรู้ และปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ตาม เทศบัญญัติ ทต.ท่าเยียม	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและรายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
๓๓	หลักสูตรการเสริมสร้าง ความสามัคคี การ ทำงานเป็นทีม การ ละลายพฤติกรรม	เพื่อเสริมสร้างความ สามัคคี การทำงานเป็น ทีม การละลาย พฤติกรรม	คณะผู้บริหาร พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	ทต.ท่าเยียม ดำเนินการเอง	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	บุคลากรมีความรัก ความสามัคคี แสดง พฤติกรรมที่ดีต่อกัน	ตาม เทศบัญญัติ ทต.ท่าเยียม	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและรายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา

ที่	หลักสูตร	วัตถุประสงค์/เนื้อหา	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	งบประมาณ	การติดตาม และประเมินผล
๓๔	การส่งเสริมการศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้น เช่น ระดับปริญญาตรี หรือ ระดับปริญญาโท	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ พัฒนาศักยภาพให้แก่ คณะผู้บริหาร และ พนักงาน	คณะผู้บริหาร พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	สถาบันการ ศึกษา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	บุคลากรมีความรู้ และมีศักยภาพเพิ่ม มากขึ้น	ตาม เทศบัญญัติ ทต.ท่าเยียม	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและรายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
๓๕	หลักสูตรการประชุมเชิง ปฏิบัติการ การทศศึกษาดูงาน	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ พัฒนาศักยภาพให้แก่ คณะผู้บริหาร และ พนักงาน	คณะผู้บริหาร พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	ทต.ท่าเยียม ดำเนินการเอง /ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	บุคลากรมีความรู้ และมีศักยภาพเพิ่ม มากขึ้น	ตาม เทศบัญญัติ ทต.ท่าเยียม	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและรายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
๓๖	หลักสูตรอื่นๆที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ พัฒนาศักยภาพให้แก่ คณะผู้บริหาร และ พนักงาน	คณะผู้บริหาร พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	ทต.ท่าเยียม ดำเนินการเอง /ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	บุคลากรมีความรู้ และมีศักยภาพเพิ่ม มากขึ้น	ตาม เทศบัญญัติ ทต.ท่าเยียม	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและรายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา

ภาคผนวก