



**แผนการพัฒนาศักยภาพนักกีฬาเทศบาล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**

**เทศบาลตำบลหนองน้อย
อำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท**



**แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**

**เทศบาลตำบลหนองน้อย
อำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท**

คำนำ

การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจสำคัญในการบริหารและพัฒนาองค์กร จึงเป็นภาระ หน้าที่ของ ผู้บริหาร และผู้รับผิดชอบงานบุคคลโดยเฉพาะ ที่ต้องมุ่งปฏิบัติในกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้พนักงานในหน่วยงานเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงาน

การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เป็นการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของ กระบวนการพัฒนาพนักงาน ให้มีประสิทธิภาพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยี โดยอาศัยความรู้ และ ประสบการณ์ในการทำงานเป็นข้อมูลเบื้องต้น ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร นำมาวิเคราะห์หาสาเหตุของ ปัญหา เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาวางแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล พร้อมทั้งเสริมสร้างความสามารถด้วยการ ฝึกอบรม ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และทัศนคติของบุคลากร เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

เทศบาลตำบลหนองน้อย จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติด้านการพัฒนาพนักงานเทศบาล และให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้ทราบและถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน

สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลหนองน้อย

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. โครงสร้างส่วนราชการ อำนาจหน้าที่	๒
๔. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาล	๓
๕. เป้าหมายการพัฒนา	๗
๖. ขั้นตอนพัฒนาพนักงานเทศบาล	๗
๗. หลักสูตรการพัฒนา	๑๑
๘. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการ	๑๒
๙. สถานที่ดำเนินการ	๑๓
๑๐. งบประมาณในการดำเนินการ	๑๓
๑๑. ผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ	๑๓
๑๒. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๑๔
๑๓. การติดตามและประเมินผล	๑๔
๑๔. รายละเอียดการพัฒนาพนักงานเทศบาล	๑๕

แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
เทศบาลตำบลหนองน้อย อำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท

.....

๑. หลักการและเหตุผล

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยนาท เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๕๕ ได้กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้พนักงานเทศบาลปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลจะต้องดำเนินการหาความจำเป็นในการพัฒนาจากกรณีวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือข้อเสนอของผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาจัดทำเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ซึ่งการพัฒนาพนักงานเทศบาลนั้น ต้องมีการพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ดังนี้

- ๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
- ๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละด้าน
- ๓) ด้านการบริหาร
- ๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
- ๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล จะต้องกำหนดให้พนักงานเทศบาลในแต่ละตำแหน่งได้รับการพัฒนาอย่างน้อยหนึ่งหลักสูตรตามแผนพัฒนา ดังนี้

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

เพื่อให้พนักงานเทศบาลมีคุณภาพในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอื่นๆ อันจะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประชาชนเกิดความพึงพอใจในการให้บริการ และมีความเชื่อมั่นไว้วางใจในการทำงานของเทศบาล ทั้งนี้ แผนพัฒนาพนักงานเทศบาลจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยนาท (ก.ท.จ.ชัยนาท)

จากเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลหนองน้อย จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขึ้น เพื่อวางกรอบแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ซึ่งรวมถึงลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพในการปฏิบัติราชการ

/๒. วัตถุประสงค์...

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้มีแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตามที่ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดชัยนาทกำหนดไว้

๒.๒ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม ให้แก่พนักงานเทศบาล ให้มีความเป็นมืออาชีพ

๒.๓ เพื่อสร้างความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน

๒.๔ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานเทศบาล

๒.๕ เพื่อให้ประชาชนและหน่วยงานอื่นมีความเชื่อมั่น ไว้วางใจ และมีความพึงพอใจในการทำงานของเทศบาล

๓. โครงสร้างส่วนราชการ อำนาจหน้าที่

๓.๑ โครงสร้างส่วนราชการ เทศบาลตำบลหนองน้อย กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักปลัดเทศบาล

๒. กองคลัง

๓. กองช่าง

พนักงานเทศบาล ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือ ลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ซึ่งกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด

- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย

- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี

- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

ลูกจ้างประจำ ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้าง ลูกจ้างประจำต่อเนื่อง จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน

- กลุ่มงานสนับสนุน

- กลุ่มงานช่าง

พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้าง จะมี ๓ ประเภท แต่เทศบาลตำบลหนองน้อยเป็นเทศบาลขนาดกลาง ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้างเพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ

- พนักงานจ้างทั่วไป

/๓.๒ อำนาจหน้าที่...

๓.๒ อำนาจหน้าที่ ของส่วนราชการของเทศบาลตำบลหนองน้อย มีดังนี้

สำนักปลัดเทศบาล ด้วยเทศบาลตำบลหนองน้อยกำหนดภารกิจ งานบริหารทั่วไปงาน วิเคราะห์นโยบายและแผน งานการเจ้าหน้าที่ และงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จึงกำหนดให้เป็นงาน อยู่ในสำนักปลัดเทศบาลมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้ กำหนดให้ เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใด ในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติ ราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล

กองคลัง ด้วยเทศบาลตำบลหนองน้อยกำหนดภารกิจงานการเงินและบัญชี งานพัสดุและ ทรัพย์สิน งานพัฒนารายได้ ให้เป็นงานอยู่ในกองคลังมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่ายเงิน การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับ เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทาง การเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การ ควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบดุลงบประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองช่าง ด้วยเทศบาลตำบลหนองน้อยกำหนดภารกิจงานสาธารณูปโภค งานวิศวกรรม เป็นงานอยู่ในกองช่างมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้าน วิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุม การก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการ ปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย

๔. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาล

๔.๑ วิสัยทัศน์แผนพัฒนา ๕ ปี ของเทศบาลตำบลหนองน้อย

“บ้านเกษตรมาตรฐาน สืบสานคุณภาพชีวิต เพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรให้มีความรู้ เชิดชูคุณธรรม นำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ”

การที่เทศบาลจะประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์นั้น พนักงานเทศบาลถือว่าเป็นกลไก สำคัญที่จะขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้น การพัฒนาพนักงาน เทศบาลให้มีคุณภาพในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ ทศนคติ คุณธรรม จริยธรรม และคุณสมบัติอื่นๆ อันจะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงจำเป็นต้องมีการส่งเสริม พัฒนาพนักงานเทศบาล ให้มีความเป็นเลิศในการให้บริการ มีขีดสมรรถนะสูง มีความเป็นมืออาชีพและเป็นที่ยอมรับแก่บุคคลทั่วไป

/เทศบาลตำบลหนองน้อย...

เทศบาลตำบลหนองน้อย มีการรวบรวมและจัดทำฐานข้อมูลข่าวสารให้ครบถ้วน ทันสมัย ซึ่งได้แก่ ข้อมูลเบื้องต้นในด้านการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ สังคม ฯลฯ โดยข้อมูลควรแสดงแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงไป บุคลิกลักษณะของบุคลากรแต่ละคน ความต้องการ ความคาดหวัง และความต้องการของบุคลากรในองค์กร การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาเป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนา รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของบุคลากรในองค์กร อันเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพในปัจจุบันโดยเป็นการตอบคำถามว่า ปัจจุบันบุคลากรในองค์กรสถานภาพการพัฒนาอยู่จุดไหน สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการวางแผนพัฒนาบุคลากรในอนาคตทั้งนี้ จึงได้ทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม โดยใช้เทคนิค SWOT เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และเป้าหมายการพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<p>๑) พนักงานเทศบาลรู้จักบทบาทและหน้าที่ในการเป็นข้าราชการที่ดีตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข</p> <p>๒) พนักงานเทศบาลให้ความสำคัญกับข้อร้องเรียนและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน</p> <p>๓) พนักงานเทศบาลใส่ใจในการบริการประชาชน</p> <p>๔) เทศบาลมีการส่งเสริมการเรียนรู้ของพนักงาน</p> <p>๕) พนักงานเทศบาลมีความสัมพันธ์และประสานอันดีในการร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง และภาคประชาชน ในการปฏิบัติงาน</p> <p>๗) เทศบาลให้ความสำคัญการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน</p> <p>๘) ผู้บริหารในแต่ละระดับของเทศบาลได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ</p> <p>๙) เทศบาลให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณสมบัติส่วนตัวของพนักงานเทศบาล การสร้างเสริมในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพ การสร้างภาวะผู้นำ เพื่อให้เป็นพนักงานเทศบาลที่ดี มีคุณภาพ</p> <p>๑๐) เทศบาลให้ความสำคัญในการน้อมนำกระแสพระราชดำรัสไปสู่การปฏิบัติงาน</p> <p>๑๑) พนักงานเทศบาลมีคุณธรรมและจริยธรรม</p> <p>๑๒) เทศบาลมีการส่งเสริมธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการ</p>	<p>๑) พนักงานเทศบาลบางส่วนยังไม่รู้หลักและวิธีการปฏิบัติราชการที่ถูกต้อง</p> <p>๒) พนักงานเทศบาลบางส่วนยังขาดความรู้ความชำนาญในงานด้านธุรการและสารบรรณ</p> <p>๓) การส่งเสริมความรู้ความสามารถในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จยังมีน้อย และไม่ต่อเนื่องสม่ำเสมอ</p> <p>๔) พนักงานเทศบาลบางส่วนยังขาดความรู้ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์สำหรับการปฏิบัติงาน</p> <p>๕) พนักงานเทศบาลในระดับผู้ปฏิบัติยังขาดความรู้เกี่ยวกับกฎหมายเบื้องต้นในการปฏิบัติราชการ</p> <p>๖) พนักงานเทศบาลยังขาดความรู้และเทคนิคการไกลเกลี่ยความขัดแย้งในชุมชน</p> <p>๗) การสร้างวัฒนธรรมในการทำงานของพนักงานเทศบาลยังมีน้อย</p> <p>๘) การเรียนรู้ของพนักงานเทศบาลโดยใช้เทคโนโลยียังมีไม่มาก</p> <p>๙) การพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งยังมีน้อย ไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงานเทศบาล และความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>๑๐) การสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เทศบาลยังไม่มีแผนงานวิธีการที่ชัดเจนตรงกับความต้องการของพนักงานเทศบาล</p> <p>๑๑) การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ผ่านมา พนักงานเทศบาลมีส่วนร่วมมีน้อย</p> <p>๑๒) งบประมาณของเทศบาลมีน้อย จึงเป็นข้อจำกัดในการพัฒนาพนักงานเทศบาล</p>

โอกาส (Opportunity)...

โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
<p>๑) มีกฎหมายให้ส่วนราชการได้ปฏิบัติราชการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เช่น พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ จึงทำให้ส่วนราชการต่างๆ ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของตนเอง</p> <p>๒) รัฐบาล กระทรวง กรม ได้ให้ส่วนราชการน้อมนำกระแสพระราชดำริสไปสู่การปฏิบัติงาน</p> <p>๓) หน่วยงานอื่นได้จัดหลักสูตรพัฒนาความรู้พนักงานเทศบาล ซึ่งเทศบาลสามารถจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ได้เพิ่มมากขึ้น</p> <p>๔) กระแสการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนรู้และใช้ในการปฏิบัติงานมีเพิ่มมากขึ้น</p>	<p>๑) การถ่ายโอนภารกิจบริการสาธารณะจากส่วนราชการให้กับเทศบาลมีเพิ่มมากขึ้น แต่ไม่ได้ถ่ายโอนงบประมาณและบุคลากรให้กับเทศบาล</p> <p>๒) งบประมาณที่เทศบาลได้รับการจัดสรรในแต่ละปียังมีไม่เพียงพอในการจัดทำบริการสาธารณะในพื้นที่ และไม่เพียงพอต่อการพัฒนาพนักงานเทศบาล</p> <p>๓) ระเบียบ หนังสือสั่งการบางฉบับไม่เอื้อต่อการพัฒนาพนักงานเทศบาล</p>

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านสังคม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบคมนาคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านสาธารณสุขและการกีฬา

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการท่องเที่ยวและการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการเมืองการบริหาร

เป้าประสงค์

๑. สร้างการเติบโตทางเศรษฐกิจ

๒. ยกระดับคุณภาพชีวิต

๓. สร้างความสมดุล

แนวทางการพัฒนา

๑. เสริมสร้างสถาบันครอบครัว

๒. ส่งเสริมด้านการป้องกันยาเสพติด

๓. สนับสนุนการศึกษาทุกระดับ

๔. สนับสนุนศาสนา ศิลปวัฒนธรรม

๕. ส่งเสริมระบบคมนาคมให้ได้มาตรฐาน

๖. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค
๗. เสริมสร้างด้านสาธารณสุขมูลฐาน
๘. สนับสนุนการกีฬาทุกชนิด
๙. สนับสนุนการก่อสร้างลานกีฬา
๑๐. ป้องกันอุทกภัยและการกัดเซาะตลิ่ง
๑๑. สนับสนุนการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากร
๑๒. ส่งเสริมชุมชนตามแนวทางเศรษฐกิจ
๑๓. ส่งเสริมอาชีพให้กับกลุ่มอาชีพ
๑๔. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๑๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย
๑๖. พัฒนาศักยภาพให้แก่บุคลากร
๑๗. สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

๔.๒ วิสัยทัศน์การพัฒนาพนักงานเทศบาล

“พัฒนาบุคลากร ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม มุ่งเน้นการปฏิบัติงานและการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล นำไปสู่การพัฒนาเทศบาล”

๔.๓ พันธกิจ

เสริมสร้างพัฒนาพนักงานเทศบาลทุกระดับให้มีขีดสมรรถนะสูงในการปฏิบัติราชการ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

๔.๔ ยุทธศาสตร์

- ๓.๔.๑ พัฒนาพนักงานเทศบาลให้มีความรอบรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน
- ๓.๔.๒ พัฒนาพนักงานเทศบาลให้เป็นมืออาชีพ
- ๓.๔.๓ พัฒนาพนักงานเทศบาลให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
- ๓.๔.๔ ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานเทศบาลทุกคน ให้มีพลังกายที่เข้มแข็งและพลังใจที่พร้อมอุทิศ เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน
- ๓.๔.๕ พัฒนาพนักงานเทศบาลให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัย และเข้าถึงประชาชน

๔.๕ กลยุทธ์

- ๓.๕.๑ พัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
- ๓.๕.๒ พัฒนาด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละด้าน
- ๓.๕.๓ พัฒนาด้านการบริหาร
- ๓.๕.๔ พัฒนาด้านคุณสมบัติส่วนตัว
- ๓.๕.๕ พัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๔.๖ ค่านิยม “ข้าราชการยุคใหม่ ใฝ่ใจประชาชน”

๔.๗ วัฒนธรรม “มีใจรักบริการ (service mind)”

๕. เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายการพัฒนา ได้แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกตำแหน่งของเทศบาลตำบลหนองน้อย สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน บรรลุเป้าหมายวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลหนองน้อย

๖. ขั้นตอนการพัฒนาพนักงานเทศบาล

ขั้นตอนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลหนองน้อย มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

๖.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลหนองน้อย ประกอบด้วย

๖.๑.๑ นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๖.๑.๒ ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๖.๑.๓ รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
๖.๑.๔ หัวหน้าส่วนราชการในเทศบาล	กรรมการ
๖.๑.๕ หัวหน้าสำนักปลัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย	กรรมการ/เลขานุการ

๖.๒ การเตรียมการและการวางแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

การเตรียมการและการวางแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ได้ดำเนินการโดยการหาความจำเป็นในการพัฒนาของผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนว่าจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยเทศบาลได้ดำเนินการ ดังนี้

๖.๒.๑ ดำเนินการโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก การตอบแบบสอบถาม และการสังเกตการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกคน ดังนี้

๑) พนักงานเทศบาล จำนวน ๑๘ คน ประกอบด้วย

๑.๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น	จำนวน	๒ คน
๑.๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น	จำนวน	๖ คน
๑.๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ	จำนวน	๖ คน
๑.๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป	จำนวน	๔ คน

๒.) ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ คน

๓.) พนักงานจ้าง จำนวน ๒๑ คน

๓.๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๐ คน

๓.๒) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๑ คน

รวมจำนวนบุคลากรทั้งหมด ๔๐ คน เพื่อให้ทราบข้อมูลความจำเป็นในการพัฒนา ในด้านต่างๆ กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการพัฒนา เรื่องหรือหลักสูตรที่จะต้องการพัฒนา และวิธีการพัฒนา ซึ่งความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานเทศบาลได้กำหนดตามหลักเกณฑ์ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยนาท เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๔๕ จำนวน ๕ ด้าน ดังนี้

๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๓) ด้านการบริหาร

/๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว...

๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว

๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๖.๒.๒ ผลการเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนา
พนักงานเทศบาลตำบลหนองน้อยได้ผลดังนี้

๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน สิ่งที่ต้องการพัฒนา กลุ่มเป้าหมาย และ
วิธีการที่ใช้ในการพัฒนา มีดังนี้

(๑) บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมี
พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง
ทุกตำแหน่ง วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๒) งานธุรการและงานสารบรรณ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานเทศบาล
ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม และการสอนงาน

(๓) กฎหมายเบื้องต้นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของเทศบาล กลุ่มเป้าหมาย
ได้แก่ พนักงานเทศบาลทุกตำแหน่ง วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา และการประชุมเชิง
ปฏิบัติการ

(๔) หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะ การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน
กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานสายปฏิบัติหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย วิธีดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา
และการประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๕) โครงการอบรมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของ อปท. กลุ่มเป้าหมาย
ได้แก่ พนักงานเทศบาลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย วิธีดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา และการประชุมเชิง
ปฏิบัติการ

(๖) หลักสูตรการดำเนินชีวิตวิถีใหม่ และการปรับตัวในภาวะ โควิด-๑๙
กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง วิธีการพัฒนาดำเนินการ
โดยการอบรม การสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ

๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง สิ่งที่ต้องการพัฒนา
กลุ่มเป้าหมาย และวิธีการที่ใช้ในการพัฒนา มีดังนี้

(๑) หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชน กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงาน
เทศบาล นักพัฒนาชุมชน วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๒) หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษา กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงาน
เทศบาล นักวิชาการศึกษา วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๓) หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผน กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่
พนักงานเทศบาล นักวิเคราะห์นโยบายและแผน วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา และการ
ประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๔) หลักสูตรการบริหารงานบุคคลของ อปท. กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหาร
พนักงานเทศบาล วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๕) หลักสูตรเทคนิคการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่
พนักงานเทศบาลและผู้ที่ได้รับมอบหมาย วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา และการประชุม
เชิงปฏิบัติการ

/(๖) หลักสูตรสิทธิประโยชน์...

(๖) หลักสูตรสิทธิประโยชน์และการบริหารจัดการระบบหลักประกันสุขภาพของ อปท. กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานเทศบาลและผู้ที่ได้รับมอบหมาย วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๗) หลักสูตรพัฒนาและเตรียมความพร้อมเพื่อทดสอบสมรรถนะด้านการใช้ดิจิทัล กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานเทศบาลและผู้ที่ได้รับมอบหมาย วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๘) หลักสูตรการบริหารผังเมืองเพื่อพัฒนาท้องถิ่น กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้อำนวยการกองช่าง นายช่างโยธา พนักงานเทศบาลและผู้ที่ได้รับมอบหมาย วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๙) หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการบริหารกิจการประปาท้องถิ่น ได้แก่ ผู้อำนวยการกองช่าง พนักงานเทศบาลและผู้ที่ได้รับมอบหมาย วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๑๐) หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการประมาณกำหนดราคา การจัดจ้างและควบคุมงานก่อสร้าง ได้แก่ ผู้อำนวยการกองช่าง พนักงานเทศบาลและผู้ที่ได้รับมอบหมาย วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๑๑) หลักสูตรบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ชยะ มลพิษเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ยุค ๕G กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานเทศบาลและผู้ที่ได้รับมอบหมาย วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๑๒) หลักสูตรการอบรมเจ้าพนักงานสาธารณสุขตาม พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานเทศบาลและผู้ที่ได้รับมอบหมาย วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๑๓) หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย ความรับผิดชอบละเมิดของเจ้าหน้าที่ อปท. วิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง การดำเนินคดีทางปกครองและกรณีศึกษาแนวคำพิพากษาศาลปกครอง กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานเทศบาลและผู้ที่ได้รับมอบหมาย วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๑๔) หลักสูตรการบริหารจัดการชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อัจฉริยะ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานเทศบาลและผู้ที่ได้รับมอบหมาย วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๑๕) หลักสูตรการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานเทศบาลและผู้ที่ได้รับมอบหมาย วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๑๖) หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านงานถนนและสะพานท้องถิ่นเพื่อการขนส่งอัจฉริยะ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานเทศบาลและผู้ที่ได้รับมอบหมาย วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๑๗) หลักสูตรการใช้ GIS พัฒนาท้องถิ่น กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานเทศบาลและผู้ที่ได้รับมอบหมาย วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ

/(๑๘) โครงการฝึกอบรม...

(๑๘) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการสร้างนวัตกรรมและการผลิตสื่อการเรียนการสอนระดับปฐมวัยสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานเทศบาลและผู้ที่ได้รับมอบหมาย วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๑๙) โครงการฝึกอบรมการส่งเสริมและยกระดับวิสาหกิจชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานเทศบาลและผู้ที่ได้รับมอบหมาย วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ

๓) ด้านการบริหาร สิ่งที่ต้องการพัฒนา กลุ่มเป้าหมาย และวิธีการที่ใช้ในการพัฒนา มีดังนี้

(๑) หลักสูตรการบริหารงานการคลังของ อปท. ภายใต้วิธีงบประมาณที่กำหนดใหม่ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้อำนวยการกองคลัง/หัวหน้าฝ่าย วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา การประชุม เชิงปฏิบัติการ และการศึกษาดูงาน

(๒) หลักสูตรเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณอายุของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น “เกษียณสร้างสุข” กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานเทศบาลทุกคน วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการศึกษาดูงาน

๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว สิ่งที่ต้องการพัฒนา กลุ่มเป้าหมาย และวิธีการที่ใช้ในการพัฒนา มีดังนี้

(๑) การสร้างเสริมบุคลิกภาพ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา กรณีศึกษา และกิจกรรมพัฒนาจิต

(๒) การสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา การสอนงาน กรณีศึกษา และกิจกรรมพัฒนาจิต

(๓) การสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา การสอนงาน กรณีศึกษา การศึกษาดูงาน กลุ่มทำงาน กิจกรรมพัฒนาจิต และกิจกรรมนันทนาการ

๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม สิ่งที่ต้องการพัฒนา กลุ่มเป้าหมาย และวิธีการที่ใช้ในการพัฒนา มีดังนี้

(๑) การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่พนักงาน กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา การสอนงาน กรณีศึกษา กลุ่มทำงาน และกิจกรรมพัฒนาจิต

(๒) การส่งเสริมธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา การสอนงาน กรณีศึกษา การศึกษาดูงาน และกิจกรรมพัฒนาจิต

/๖.๓ ชั้นทดลองการปฏิบัติ...

๖.๓ ขั้นทดลองการปฏิบัติสำหรับเจ้าหน้าที่ใหม่หรืองานที่ได้รับมอบหมายใหม่

พนักงานเทศบาลที่ได้รับการพัฒนา เทศบาลจะกำหนดให้พนักงานเทศบาลมีการทดลองการปฏิบัติราชการที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับการพัฒนา โดยมีขั้นทดลองการปฏิบัติดังนี้

๖.๓.๑ ให้ทดลองปฏิบัติ โดยเริ่มต้นจากงานง่ายๆ ก่อน

๖.๓.๒ ให้มีการทบทวนถึงเหตุผล และขั้นตอนวิธีการทำงาน เพื่อตรวจสอบว่าเข้าใจมากน้อยเพียงใด และเรียนรู้วิธีการทำงาน

๖.๓.๓ ให้ผู้บังคับบัญชาช่วยแก้ไขข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดต่างๆ

๖.๓.๔ กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีกำลังใจและมีความเชื่อมั่นในตัวเองที่จะเรียนรู้งานต่อไป

๖.๓.๕ ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการสอนต่อไปเรื่อยๆ จนแน่ใจได้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้และสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ถูกต้อง จึงยุติการสอนหรือให้คำแนะนำ

๖.๔ ขั้นการติดตามประเมินผล

พนักงานเทศบาลที่ได้รับการพัฒนา ผู้บังคับบัญชาทุกคนต้องติดตามประเมินผลของผู้ใต้บังคับบัญชา ว่ามีผลของการพัฒนาเป็นอย่างไร ต้องให้คำปรึกษาแนะนำอะไรบ้าง และการประเมินผลของการปฏิบัติราชการ ว่ามีผลอย่างไร และต้องนำมาปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาอะไรต่อไปอย่างไร

๗. หลักสูตรการพัฒนา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลหนองน้อย ที่กล่าวไว้ข้างต้น สามารถกำหนดเป็นหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาล ในแต่ละตำแหน่งในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้ครอบคลุมในความจำเป็นของการพัฒนาพนักงานเทศบาล ทั้ง ๕ ด้าน ได้ดังนี้

๗.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน มีดังนี้

๗.๑.๑ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตย
อันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข

๗.๑.๒ งานธุรการและงานสารบรรณ

๗.๑.๓ กฎหมายเบื้องต้นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของเทศบาล

๗.๑.๔ หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน

๗.๑.๕ โครงการอบรมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗.๑.๖ หลักสูตรการดำเนินชีวิตวิถีใหม่ และการปรับตัวในภาวะ โควิด-๑๙

๗.๒ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง มีดังนี้

๗.๒.๑ หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชน

๗.๒.๒ หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษา

๗.๒.๓ หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผน

๗.๒.๔ หลักสูตรการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗.๒.๕ หลักสูตรเทคนิคการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๗.๒.๖ หลักสูตรสิทธิประโยชน์และการบริหารจัดการระบบหลักประกันสุขภาพของ อปท.

๗.๒.๗ หลักสูตรพัฒนาและเตรียมความพร้อมเพื่อทดสอบสมรรถนะด้านการใช้ดิจิทัล

๗.๒.๘ หลักสูตรการบริหารผังเมืองเพื่อพัฒนาท้องถิ่น

/๗.๒.๙ หลักสูตรการพัฒนา...

- ๗.๒.๙ หลักสูตรการพัฒนาสรณะการปฏิบัติงานด้านการบริหารกิจการประปาท้องถิ่น
- ๗.๒.๑๐ หลักสูตรการพัฒนาสรณะการปฏิบัติงานด้านการประมาณกำหนดราคาการจัดจ้างและควบคุมงานก่อสร้าง
- ๗.๒.๑๑ หลักสูตรบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ชยะ มลพิษเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นยุค ๕G
- ๗.๒.๑๒ หลักสูตรการอบรมเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติสาธารณสุข

พ.ศ. ๒๕๓๕

- ๗.๒.๑๓ หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย ความรับผิดชอบละเมิดของเจ้าหน้าที่ อปท.
- ๗.๒.๑๔ หลักสูตรการบริหารจัดการชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอัจฉริยะ
- ๗.๒.๑๕ หลักสูตรการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
- ๗.๒.๑๖ หลักสูตรพัฒนาสรณะการปฏิบัติงานด้านงานถนนและสะพานท้องถิ่นเพื่อการขนส่งอัจฉริยะ
- ๗.๒.๑๗ หลักสูตรการใช้ GIS พัฒนาท้องถิ่น
- ๗.๒.๑๘ อบรมเชิงปฏิบัติการการสร้างนวัตกรรมและการผลิตสื่อการเรียนการสอนระดับปฐมวัยสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๗.๒.๑๙ อบรมการส่งเสริมและยกระดับวิสาหกิจชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗.๓ ด้านการบริหาร มีดังนี้

- ๗.๓.๑ การบริหารงานคลังของ อปท. ภายใต้วิธีงบประมาณที่กำหนดใหม่
- ๗.๓.๒ หลักสูตรเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณอายุของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น “เกษียณสร้างสุข”

๗.๔ หลักสูตรการพัฒนาคุณสมบัติส่วนตัว มีดังนี้

- ๗.๔.๑ การสร้างเสริมบุคลิกภาพ
- ๗.๔.๒ การสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
- ๗.๔.๓ การสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

๗.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

- ๗.๕.๑ การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่พนักงานเทศบาล
- ๗.๕.๒ การส่งเสริมธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการ

ทั้งนี้ ในการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามหลักสูตรดังกล่าวให้เป็นไปตามตำแหน่งและกลุ่มเป้าหมาย ประกอบกับห้วงระยะเวลาในการพัฒนา งบประมาณ ตามความจำเป็นและสถานะทางการคลังที่เทศบาลกำหนดไว้

๘. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการ

วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล จะใช้วิธีการโดยเทศบาลจะเป็นดำเนินการเองกับส่งพนักงานเทศบาลเข้ารับการพัฒนาจากหน่วยงานอื่นที่จะจัด เช่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด สถาบันการศึกษา เป็นต้น สำหรับวิธีการพัฒนาใช้รูปแบบต่างๆ ตามที่หลักสูตรกำหนด เช่น การอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน และการประชุมเชิงปฏิบัติการ การสอนงาน กิจกรรมพัฒนาจิต เป็นต้น

/ระยะเวลาดำเนินการ...

ระยะเวลาดำเนินการในการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ทั้ง ๕ หลักสูตร จะดำเนินการภายในระยะเวลา ๓ ปี เริ่มตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งในห้วงระยะเวลา ดังกล่าวจะต้องให้ครอบคลุมทั้ง ๕ หลักสูตร และครอบคลุมจำนวนพนักงานเทศบาลทุกคนที่ต้องได้รับการพัฒนา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามความจำเป็นของแต่ละกลุ่มเป้าหมาย ห้วงระยะเวลาในการพัฒนา งบประมาณ และสถานะทางการคลังที่เทศบาลกำหนดไว้

๙. สถานที่ดำเนินการ

สถานที่ดำเนินการในการพัฒนาพนักงานเทศบาล กรณีที่เทศบาลเป็นผู้ดำเนินการเองให้ใช้ สำนักงานเทศบาลตำบลหนองน้อย เป็นสถานที่ดำเนินการ หากมีความจำเป็นต่อการพัฒนาพนักงานเทศบาล อาจใช้สถานที่อื่นที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาพนักงานเทศบาลได้ โดยให้คำนึงถึงหลักสูตรที่ใช้ในการพัฒนา พนักงานเทศบาล

สำหรับในกรณีที่เทศบาลส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาของหน่วยงานอื่น สถานที่ดำเนินการ ให้เป็นไปตามที่หน่วยงานนั้นเป็นผู้กำหนด

๑๐. งบประมาณในการดำเนินการ

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ใช้งบประมาณของเทศบาลตำบลหนองน้อย หรือใช้งบประมาณจากหน่วยงานอื่นที่เป็นหน่วยงานจัดการพัฒนา พนักงานเทศบาล

๑๑. ผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ

ผู้รับผิดชอบในการดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลหนองน้อย ได้กำหนดผู้รับผิดชอบ ในการดำเนินการไว้ดังนี้

๑๑.๑ การหาความจำเป็นในการพัฒนา โดยการสัมภาษณ์ การสังเกต การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้รับผิดชอบ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี ได้แก่ คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงาน เทศบาลตำบลหนองน้อย

๑๑.๒ การจัดทำโครงการ/กิจกรรม การพัฒนาพนักงานเทศบาลในกรณีที่เทศบาลดำเนินการเอง ผู้รับผิดชอบ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับในเทศบาล ทั้งนี้ ต้องสอดคล้องกับหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนา พนักงานเทศบาลที่กำหนดไว้ สำหรับโครงการ/กิจกรรมที่เป็นการพัฒนาพนักงานเทศบาลในภาพรวม ทั้งองค์กร ผู้รับผิดชอบ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล

๑๑.๓ การพิจารณาส่งพนักงานเทศบาลเข้ารับการพัฒนากรณีหน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด ผู้รับผิดชอบ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการในเทศบาล

๑๑.๔ ชั้นการทดลองปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ใหม่หรืองานที่ได้รับมอบหมายใหม่ ผู้ได้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาจะต้องมีการทดลองการปฏิบัติงาน ผู้รับผิดชอบในการควบคุมดูแล ผู้ได้บังคับบัญชาทดลองการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับที่ผู้ได้บังคับบัญชาผู้นั้นสังกัดอยู่

๑๑.๕ การติดตามประเมินผล แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

๑๑.๑.๑ การติดตามผลการพัฒนา ผู้รับผิดชอบ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ที่ผู้ได้บังคับบัญชาผู้นั้นสังกัดอยู่

/๑๑.๑.๒ การประเมินผล...

๑๑.๑.๒ การประเมินผล ผู้รับผิดชอบ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาที่จัดทำโครงการ/กิจกรรม ในการพัฒนา สำหรับการประเมินผลในภาพรวมทั้งองค์กร ผู้รับผิดชอบหลัก ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ผู้รับผิดชอบร่วม ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการในเทศบาล

๑๒. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑๒.๑ เทศบาลมีแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

๑๒.๒ พนักงานเทศบาลมีความรู้ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

๑๒.๓ เทศบาลมีความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน

๑๒.๔ พนักงานเทศบาลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๑๒.๕ ประชาชนและหน่วยงานอื่นมีความเชื่อมั่น ยอมรับ และมีความพึงพอใจในการทำงาน ของเทศบาล

๑๓. การติดตามและประเมินผล

เทศบาลมีการดำเนินการติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล ดังนี้

๑๓.๑ การติดตาม

๑๓.๑.๑ มอบหมายงานให้ผู้ที่ได้รับการพัฒนาปฏิบัติงานด้วยตนเอง

๑๓.๑.๒ เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ ในกรณีที่มีปัญหาและให้คำแนะนำ

๑๓.๑.๓ ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรก และค่อยๆ ลดการตรวจสอบลง เมื่อผู้บังคับบัญชาแน่ใจว่า ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับการสอนได้ถูกต้อง

๑๓.๔ แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนที่ผู้ได้บังคับบัญชา ปฏิบัติได้ดี และส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง และแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อให้การปฏิบัติงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

๑๓.๒ การประเมินผล

๑๓.๒.๑ ประเมินผลความพึงพอใจของประชาชนในพื้นที่ที่มีต่อการปฏิบัติงาน ของเทศบาลตำบลหนองน้อยได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ และเพิ่มขึ้นในแต่ละปี

๑๓.๒.๒ ประเมินผลความพึงพอใจของหน่วยงานอื่นที่ได้มาใช้บริการหรือ มีการบูรณาการร่วมกับเทศบาล ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ และเพิ่มขึ้นในแต่ละปี

๑๓.๒.๓ ประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ของเทศบาล ตำบลหนองน้อยได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ และเพิ่มขึ้นในแต่ละปี

๑๓.๒.๔ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (ITA) ของเทศบาลตำบลหนองน้อยได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ และเพิ่มขึ้นในแต่ละปี

รายละเอียดการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลหนองน้อย อำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท

ที่	หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ/งบประมาณ (บาท)			หมายเหตุ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรความพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง	การอบรม การสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	
๒	งานธุรการและงานสารบรรณ	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	การอบรม และการสอนงาน	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	
๓	กฎหมายเบื้องต้นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของเทศบาล	พนักงานเทศบาลทุกตำแหน่ง	การอบรม การสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	
๔	หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	พนักงานเทศบาล	อบรมกับหน่วยงานอื่น	๑๑,๙๐๐	-	-	
๕	โครงการอบรมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของ อบท.	พนักงานเทศบาล	อบรมกับหน่วยงานอื่น	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๖	หลักสูตรการดำเนินชีวิตวิถีใหม่ และการปรับตัว ในภาวะ โควิด-๑๙	พนักงานเทศบาล	อบรมกับหน่วยงานอื่น	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	
๗	หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	พนักงานเทศบาล	อบรมกับหน่วยงานอื่น	๓๙,๕๐๐	-	-	
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	พนักงานเทศบาล	อบรมกับหน่วยงานอื่น	-	๓๙,๕๐๐	-	

ที่	หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ/งบประมาณ (บาท)			หมายเหตุ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับกัมภีระเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	พนักงานเทศบาล	อบรมกับหน่วยงานอื่น	๓๙,๕๐๐	-	-	
๑๐	หลักสูตรการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	พนักงานเทศบาล	อบรมกับหน่วยงานอื่น	๑๑,๙๐๐	๑๑,๙๐๐	๑๑,๙๐๐	
๑๑	หลักสูตรเทคนิคการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	พนักงานเทศบาล	อบรมกับหน่วยงานอื่น	-	-	๓,๙๐๐	
๑๒	หลักสูตรสิทธิประโยชน์และการบริหารจัดการระบบ	พนักงานเทศบาล	อบรมกับหน่วยงานอื่น	-	๓,๙๐๐	-	
๑๓	หลักสูตรพัฒนาและเตรียมความพร้อมเพื่อทดสอบสมรรถนะด้านการใช้ดิจิทัลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	พนักงานเทศบาล	อบรมกับหน่วยงานอื่น	๙,๙๐๐	๙,๙๐๐	๙,๙๐๐	
๑๔	หลักสูตรการบริหารผังเมืองเพื่อพัฒนาท้องถิ่นหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	พนักงานเทศบาล	อบรมกับหน่วยงานอื่น	-	๒๕,๐๐๐	-	
๑๕	หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการบริหารกิจการประจำท้องถิ่นหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	พนักงานเทศบาล	อบรมกับหน่วยงานอื่น	๒๕,๐๐๐	-	-	
๑๖	หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการประมาณกำหนดราคา การจัดจ้างและควบคุมงานก่อสร้างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	พนักงานเทศบาล	อบรมกับหน่วยงานอื่น	-	๒๕,๐๐๐	-	
๑๗	หลักสูตรบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ชยะ มลพิษเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นยุค ๕G หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	พนักงานเทศบาล	อบรมกับหน่วยงานอื่น	๓๑,๐๐๐	-	๓๑,๐๐๐	

ที่	หลักการ	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ/งบประมาณ (บาท)			หมายเหตุ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๘	หลักสูตรการอบรมเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	พนักงานเทศบาล	อบรมกับหน่วยงานอื่น	๗,๘๐๐	-	-	
๑๙	หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย ความรับผิดชอบและเมตตาของเจ้าหน้าที่ อปท. วิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง การดำเนินคดีทางปกครองและการณีศึกษาแนวคำพิพากษาศาลปกครอง	พนักงานเทศบาล	อบรมกับหน่วยงานอื่น	๓,๙๐๐	๓,๙๐๐	๓,๙๐๐	
๒๐	หลักสูตรการบริหารจัดการชุมชนและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อัจฉริยะ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	พนักงานเทศบาล	อบรมกับหน่วยงานอื่น	-	๓๕,๕๐๐	-	
๒๑	หลักสูตรการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	พนักงานเทศบาล	อบรมกับหน่วยงานอื่น	๓๒,๕๐๐	๓๒,๕๐๐	๓๒,๕๐๐	
๒๒	หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านงานถนนและสะพานท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาสิ่งแวดล้อม หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	พนักงานเทศบาล	อบรมกับหน่วยงานอื่น	-	-	๒๕,๐๐๐	
๒๓	หลักสูตรการใช้ GIS พัฒนาท้องถิ่น หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	พนักงานเทศบาล	อบรมกับหน่วยงานอื่น	-	๓๕,๐๐๐	-	
๒๔	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการสร้างนวัตกรรมและการผลิตสื่อการเรียนการสอนระดับปฐมวัยสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	พนักงานเทศบาล	อบรมกับหน่วยงานอื่น	๙,๙๐๐	๙,๙๐๐	๙,๙๐๐	
๒๕	โครงการฝึกอบรมการส่งเสริมและยกระดับวิสาหกิจชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	พนักงานเทศบาล	อบรมกับหน่วยงานอื่น	๙,๙๐๐	๙,๙๐๐	๙,๙๐๐	

ที่	หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ/งบประมาณ (บาท)			หมายเหตุ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๖	หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรการบริหารงานคลังของ อบท. ภายใต้วิธีงบประมาณ ที่กำหนดใหม่หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	พนักงานเทศบาล	อบรมกับหน่วยงานอื่น	๑๐,๙๐๐	-	-	
๒๗	หลักสูตรเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณอายุของข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น"เกษียณสร้างสุข" หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	พนักงานเทศบาล	อบรมกับหน่วยงานอื่น	-	๒๕,๐๐๐	-	
๒๘	หลักสูตรการพัฒนาคุณสมบัติสาว การสร้างเสริมบุคลิกภาพ	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	การอบรม การสัมมนา ทัศนศึกษา กิจกรรมพัฒนาจิต	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	
๒๙	การสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	การอบรม การสัมมนา การสอนงาน กรณีศึกษา กิจกรรมพัฒนาจิต	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	
๓๐	การสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	การอบรม การสัมมนา การสอนงาน กรณีศึกษา การศึกษาดูงาน กิจกรรมพัฒนาจิต กิจกรรมนันทนาการ	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	
๓๑	หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่พนักงานเทศบาล	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	การอบรม การสัมมนา การสอนงาน กรณีศึกษา กลุ่มทำงาน	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	
๓๒	การส่งเสริมธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการ	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	การอบรม การสัมมนา การสอนงาน กรณีศึกษา การศึกษาดูงาน	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	
รวม	๓๒ หลักสูตร			๓๙๒,๖๐๐	๔๑๕,๔๐๐	๒๘๖,๙๐๐	



