



ประกาศเทศบาลตำบลดอนเจดีย์
เรื่อง ประกาศแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้มีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ให้มีประสิทธิภาพ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓

(นายสุทธิศักดิ์ ชัยธนทรัพย์)

นายกเทศมนตรีตำบลดอนเจดีย์



แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล
ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

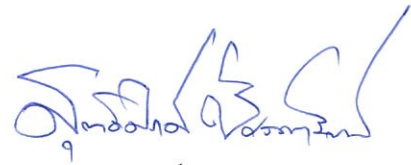


เทศบาลตำบลดอนเจดีย์
อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี

คำนำ

การพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ คำนึงถึงการสร้างกำลังคนในการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ ทั้งในด้านสมรรถนะ การบริหารผลงาน และการพิทักษ์ระบบคุณธรรม เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกตำแหน่งมีความรู้ในขอบเขตภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการ ตลอดจนความประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมสำหรับตำแหน่ง และบรรลุผลสัมฤทธิ์ของทางราชการ เป็นพนักงานเทศบาลที่ดีที่มีคุณธรรม โดยได้กำหนดหลักสูตรพัฒนาในหลากหลายมิติ อาทิเช่น ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ด้านการบริหารงาน ตลอดจนด้านคุณธรรมและจริยธรรม เป็นต้น

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ได้ใช้กรอบแนวทางการพัฒนาพนักงานตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๔๕ ดำเนินการ รวมทั้ง ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาพนักงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่างๆ ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป



(นายสุทธิศักดิ์ ชัยธนทรัพย์)

นายกเทศมนตรีตำบลดอนเจดีย์

สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๒
๒.๑ วัตถุประสงค์	๒
๒.๒ เป้าหมายการพัฒนา	๒
๒.๓ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓
๒.๔ ประเด็นที่ต้องพัฒนา.....	๔
๒.๕ ข้อมูลบุคลากร	๔
๒.๖ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนากุคลากร	๕
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา.....	๑๕
๓.๑ หลักสูตรการพัฒนา.....	๑๕
ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา.....	๑๗
๔.๑ วิธีการพัฒนา	๑๗
๔.๒ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๑๘
ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา.....	๒๘
๕.๑ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา.....	๒๘
ส่วนที่ ๖ การติดตามและประเมินผล	๓๑
๖.๑ การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล.....	๓๑
๖.๒ ตัวชี้วัดการติดตามและประเมินผล	๓๒

ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

แผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลอนเจดีย์ อำเภออนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงาน เทศบาล ข้อ ๒๘๘ - ๓๒๖ กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ เป็นพนักงาน เทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและ แนวทาง ปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี โดยการพัฒนาพนักงานเทศบาลต้องกำหนดให้ผู้ได้รับการบรรจุ เข้ารับราชการ เป็นพนักงานเทศบาลทุกคนให้ได้รับการพัฒนาและต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด เช่น หลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข แนวทางปฏิบัติงานเพื่อเป็นพนักงานทั่วไป ความรู้พื้นฐาน ในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานบรรจุใหม่ และการพัฒนา เกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ หาก เทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนา ของแต่ละเทศบาลก็ให้ กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่ ก.ท. กำหนดเป็น หลักสูตรหลัก และเพิ่มเติม หลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีเหมาะสมต่อไป การพัฒนาพนักงานเทศบาล เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยการ ปฐมนิเทศ การพัฒนาในระหว่างการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ราชการ การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา การฝึกภาคสนาม การ พัฒนาเฉพาะด้าน การพัฒนาที่อาจกระทำได้โดยสำนักงาน ก.ท. สำนักงาน ก.ท.จ. เทศบาลต้นสังกัด หรือ สำนักงาน ก.ท. ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับสำนักงาน ก.ท.จ.หรือ เทศบาลต้นสังกัด ร่วมกับส่วนราชการอื่น

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงาน เทศบาล ข้อ ๒๘๙ ให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการ พัฒนาพนักงานเทศบาลที่ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการ พัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลนั้น

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลอนเจดีย์ จึงได้สำรวจข้อมูลสภาพปัญหา และความต้องการของพนักงานแต่ละส่วนราชการว่าขาดความรู้ด้านใด รวมถึงการศึกษาวិเคราะห์ถึงความ จำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานเทศบาลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่ง ตามที่กำหนด ในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังของเทศบาล ตลอดจนทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการ ปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้าน คุณธรรมและจริยธรรม จึงจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลขึ้น

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์

- เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ ให้มีความสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) รวมถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมถึงแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง และสามารถใช้เป็นแนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ขับเคลื่อนภารกิจหลักขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- เพื่อให้ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการได้เรียนรู้แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามหลักสูตรที่ ก.ท.กำหนด
- เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
- เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรทุกคน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน
- เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแล และการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่งซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน
- เพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

๒.๒ เป้าหมายการพัฒนา

- พนักงานเทศบาลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลเข้าใจแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ
- เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- เพื่อให้บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องลดปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยยึดประโยชน์ของส่วนรวม
- เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น
- เพื่อให้การประสานการทำงานเป็นทีมและปฏิบัติหน้าที่อย่างสอดคล้องกันและเป็นระบบ
- เพื่อพัฒนาส่งเสริมความรู้ ความสามารถด้านการบริหารให้แก่สายงานผู้บริหาร
- พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปีของแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

เป้าหมายเชิงปริมาณ

พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนามาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒.๓ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของการบริหารทรัพยากรบุคคล

<p>จุดแข็ง (Strengths)</p> <ol style="list-style-type: none">มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอมีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงานผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านพัฒนาบุคลากร	<p>จุดอ่อน (Weaknesses)</p> <ol style="list-style-type: none">การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกันเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่มีความตระหนกในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อยขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจขวัญและกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน
<p>โอกาส (Opportunities)</p> <ol style="list-style-type: none">นโยบายรัฐบาลให้ความสำคัญกับการก้าวสู่ระบบราชการ ๔.๐ และรัฐบาลดิจิทัลกระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานเทศบาลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	<p>ภัยคุกคาม(Threats)</p> <ol style="list-style-type: none">ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรมีจำนวนจำกัด ทำให้ไม่สามารถพัฒนาให้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด

๒.๔ ประเด็นที่ต้องพัฒนา

- ควรให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานพร้อมเน้นกระบวนการสารสนเทศมาใช้งาน
- ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างข้าราชการให้เป็นมืออาชีพ
- บริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ
- พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน
- พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ
- วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม
- พัฒนาการกระจายอำนาจ
- พัฒนาระบบตอบแทนและแรงจูงใจ
- พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

๒.๕ ข้อมูลบุคลากร

เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของ เทศบาล และราชการที่มีได้ กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใด ในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล

๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานภายใน ฝ่ายอำนวยการ ดังนี้

- งานการเจ้าหน้าที่
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานทะเบียนราษฎร
- งานนิติการ
- งานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว
- งานพัฒนาชุมชน
- งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานธุรการ

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานภายในฝ่ายบริหารงานคลัง ดังนี้

- งานการเงินและบัญชี
- งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์
- งานธุรการ

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานภายในฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ดังนี้

- งานวิศวกรรม
- งานสาธารณูปโภค
- งานสวนสาธารณะ
- งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ
- งานธุรการ

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชนส่งเสริมสุขภาพและอนามัย กองป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและงานอื่น ๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ ในกรณีที่ยังไม่ได้จัดตั้งกองแพทย์ จะมีงานด้านการรักษาพยาบาลในเบื้องต้นเกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุขและงานทันตสาธารณสุข

๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานภายในฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ดังนี้

- งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- งานรักษาความสะอาด
- งานธุรการ

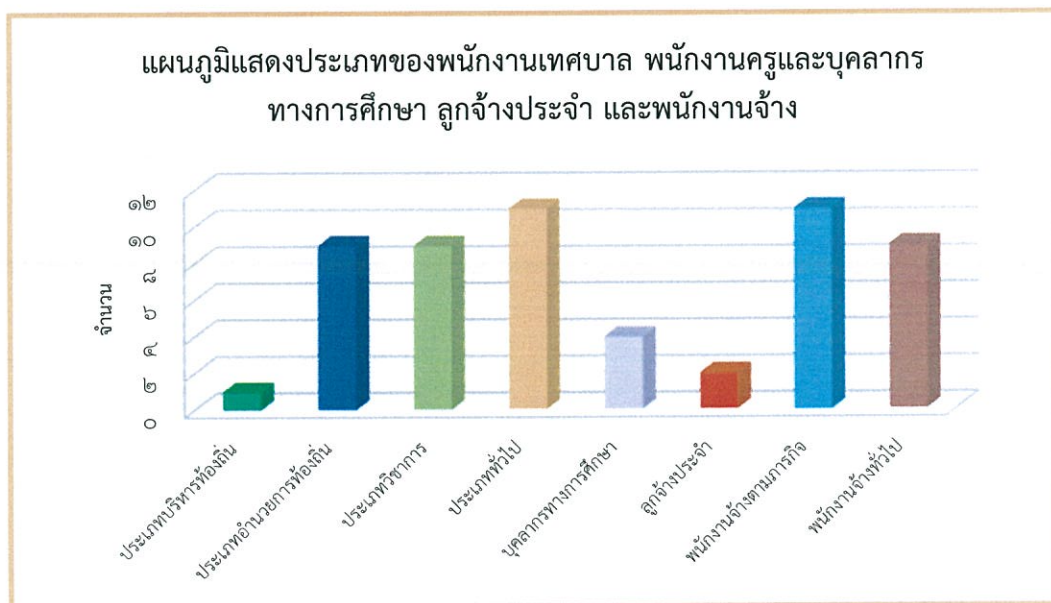
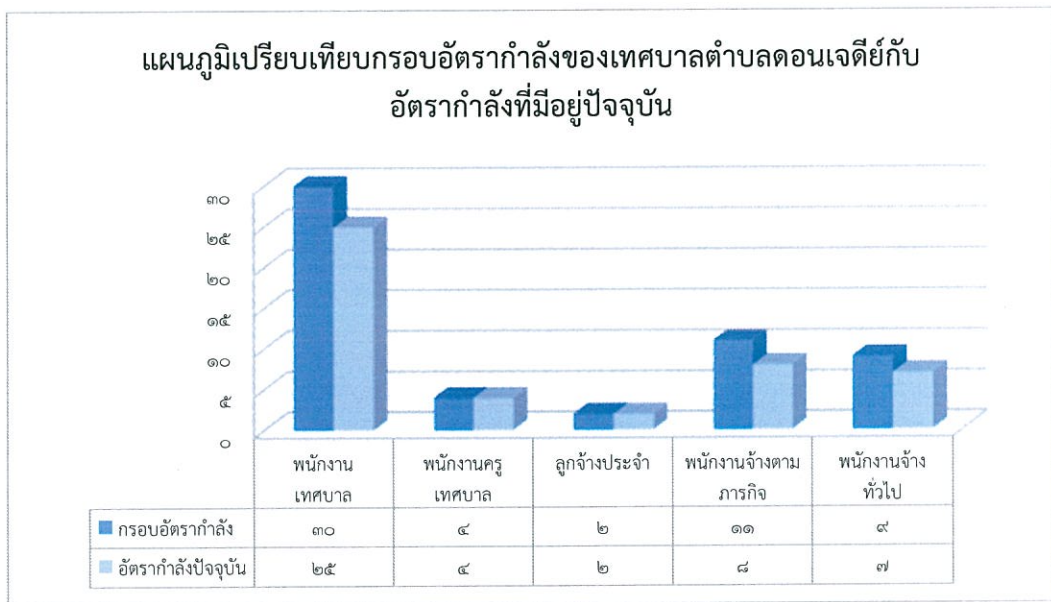
๕. กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษาโดยให้มีงาน ธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศ งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุดพิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

๕.๑ กองการศึกษา มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานภายในกองการศึกษา ดังนี้

- งานการศึกษาปฐมวัย
- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม
- งานกีฬาและนันทนาการ
- งานธุรการ

เทศบาลตำบลดอนเจดีย์กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๕๖ อัตรา ดังนี้

- | | |
|-------------------------|----------------|
| ๑. พนักงานเทศบาล | จำนวน ๓๐ อัตรา |
| ๒. พนักงานครูเทศบาล | จำนวน ๔ อัตรา |
| ๓. ลูกจ้างประจำ | จำนวน ๒ อัตรา |
| ๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน ๑๑ อัตรา |
| ๕. พนักงานจ้างทั่วไป | จำนวน ๙ อัตรา |



ตารางแสดงโครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนิติการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานพัฒนาชุมชน - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง - งานธุรการ 	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๒ ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนิติการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานพัฒนาชุมชน - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง - งานธุรการ 	
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานธุรการ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานธุรการ 	
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรม - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ - งานธุรการ 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรม - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ - งานธุรการ 	
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานรักษาความสะอาด - งานธุรการ 	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานรักษาความสะอาด - งานธุรการ 	
<p>๕. กองการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานการศึกษาปฐมวัย - งานกีฬาและนันทนาการ - งานธุรการ 	<p>๕. กองการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานการศึกษาปฐมวัย - งานกีฬาและนันทนาการ - งานธุรการ 	

ตารางแสดงจำนวนอัตรากำลังในแต่ละสายงาน

ส่วนราชการ	ฝ่าย/งาน	จำนวนอัตรากำลัง			
		พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ปลัดเทศบาล	๑			
สำนักงานปลัดเทศบาล	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	๑			
	ฝ่ายอำนวยการ	๑			
	งานนิติการ	๑			
	งานการเจ้าหน้าที่	๑			
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑			
	งานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑			
	งานพัฒนาชุมชน	๑			
	งานทะเบียนราษฎร	๑			
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย			๓	๓
	งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง	๑			
	งานธุรการ	๑		๒	
	กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑		
ฝ่ายบริหารงานคลัง		๑			
งานการเงินและบัญชี		๒			
งานพัสดุและทรัพย์สิน		๑			
งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์		๑			๑
งานธุรการ		๑			
กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑			
	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	๑			
	งานวิศวกรรม				
	งานสาธารณูปโภค	๒			๑
	งานสวนสาธารณะ			๒	
	งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ				๑
	งานธุรการ	๑			
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑			
	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	๑			
	งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม			๒	๑
	งานส่งเสริมสุขภาพ				
	งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	๑			
	งานรักษาความสะอาด		๒		๑
	งานธุรการ	๑			
กองการศึกษา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑			
	งานส่งเสริม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม				
	งานการศึกษาปฐมวัย	๕		๒	๑
	งานกีฬาและนันทนาการ				
	งานธุรการ	๑			

๒.๖ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

วิสัยทัศน์

บุคลากรเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ได้รับการพัฒนาสมรรถนะสอดคล้องกับตำแหน่ง เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อพัฒนาองค์กรตามนโยบาย Thailand ๔.๐

พันธกิจ

พัฒนาศักยภาพบุคลากรเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ให้มีความรู้ความสามารถที่หลากหลายสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นมืออาชีพ และให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์และผลลัพธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาประสิทธิภาพระบบบริหารงานของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์

เป้าประสงค์ เทศบาลตำบลดอนเจดีย์มีการสื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารงานตามการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ สื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารและพัฒนาตามการเปลี่ยนแปลง

ผลลัพธ์ มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจในระบบ และทำให้การปฏิบัติงานได้มาตรฐานตามที่กำหนด

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐

เป้าประสงค์ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและสมรรถนะต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรม

กลยุทธ์ จัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรที่ตรงกับความต้องการของพนักงาน และสอดคล้องกับ Thailand ๔.๐

ผลลัพธ์ มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และตรงกับความต้องการของพนักงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ยึดหลักสมรรถนะและการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ บุคลากรเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม

กลยุทธ์ ส่งเสริมและสร้างจริยธรรมบุคลากรเทศบาลตำบลดอนเจดีย์

ผลลัพธ์ มีการส่งเสริมและสร้างจริยธรรมบุคลากรเทศบาลตำบลดอนเจดีย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรเทศบาลตำบลดอนเจดีย์

เป้าประสงค์ บุคลากรเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ได้รับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

กลยุทธ์ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

ผลลัพธ์ มีการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในที่ทำงานอันจะทำให้บุคลากรเทศบาลตำบลดอนเจดีย์มีความสุขในการทำงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ขับเคลื่อนระบบการทำงานด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

เป้าประสงค์ มีการสร้างนวัตกรรมและขับเคลื่อนการปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยี

กลยุทธ์ การนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน

ผลลัพธ์ มีการสร้างนวัตกรรมหรือนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดตามแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลดอนเจดีย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาประสิทธิภาพระบบบริหารงานของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย					เกณฑ์การประเมินผล					กลยุทธ์
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๑	๒	๓	๔	๕			
เทศบาลตำบลดอนเจดีย์มีการสื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารงานตามการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ	มีการสื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารงานตามการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒๐	มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานจำนวน ๔ เล่ม	มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานจำนวน ๔ เล่ม	มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานจำนวน ๔ เล่ม	ไม่มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานจำนวน ๑ เล่ม	มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานจำนวน ๒ เล่ม	มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานจำนวน ๓ เล่ม	มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานจำนวน ๔ เล่ม	มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานจำนวน ๔ เล่ม	สื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารและพัฒนาตามการเปลี่ยนแปลง	

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย			เกณฑ์การประเมินผล				กลยุทธ์	
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๑	๒	๓	๔		๕
เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและสมรรถนะต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรม	มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	๒๐	มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๓	มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๔	มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๕	ไม่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	-	-	-	มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	จัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรที่ตรงกับความจำเป็นของพนักงานและสอดคล้องกับ Thailand ๔.๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ยืดหยุ่นต่อการสร้างเสริมพลังกรรมาภิบาล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย			เกณฑ์การประเมินผล					กลยุทธ์
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๑	๒	๓	๔	๕	
บุคลากรเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม	มีการส่งเสริมและสร้างจริยธรรมบุคลากรตำบลดอนเจดีย์	๒๐	โครงการ/กิจกรรม ส่งเสริม และสร้าง จริยธรรม บุคลากร เทศบาล ตำบลดอนเจดีย์	โครงการ/กิจกรรม ส่งเสริม และสร้าง จริยธรรม บุคลากร เทศบาล ตำบลดอนเจดีย์	โครงการ/กิจกรรม ส่งเสริม และสร้าง จริยธรรม บุคลากร เทศบาล ตำบลดอนเจดีย์	ไม่มีการ จัด โครงการ/กิจกรรม ส่งเสริม และสร้าง จริยธรรม บุคลากร เทศบาล ตำบลดอนเจดีย์	มีการจัด โครงการ/กิจกรรม ส่งเสริม และสร้าง จริยธรรม จำนวน ๑ โครงการ/กิจกรรม	มีการจัด โครงการ/กิจกรรม ส่งเสริม และสร้าง จริยธรรม จำนวน ๒ โครงการ/กิจกรรม	มีการจัด โครงการ/กิจกรรม ส่งเสริม และสร้าง จริยธรรม จำนวน ๓ โครงการ/กิจกรรม	มีการจัด โครงการ/กิจกรรม ส่งเสริม และสร้าง จริยธรรม จำนวน ๔ โครงการ/กิจกรรม	ส่งเสริมและสร้างบุคลากร เทศบาล ดอนเจดีย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรเทศบาลตำบลดอนเจดีย์

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ค่าเป้าหมาย			เกณฑ์การประเมินผล				กลยุทธ์
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๑	๒	๓	๔	
บุคลากรเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ได้รับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรเทศบาลตำบลดอนเจดีย์	มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน	๒๐	โครงการ/กิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน	โครงการ/กิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน	โครงการ/กิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน	ไม่มีการจัดโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน	-	-	มีการจัดโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน	ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ขับเคลื่อนระบบการทำงานด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	คำเป้าหมาย			เกณฑ์การประเมินผล				กลยุทธ์	
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๑	๒	๓	๔		๕
มีการสร้างนวัตกรรมและขับเคลื่อนการปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยี	มีการนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๒๐	มีการนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน	มีการนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน	มีการนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน	ไม่มีการนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน	-	-	-	มีการนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน	การนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๓

หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

๓.๑ หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

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

โดยการพัฒนาพนักงานเทศบาลนั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ดังนี้

- ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น
- ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานช่าง เป็นต้น
- ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
- ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
- ด้านศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ จึงได้กำหนดหลักสูตรพัฒนาบุคลากร ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

๑. หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒. หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๓. หลักสูตรนักบริหารงานคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๔. หลักสูตรนักบริหารงานช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๕. หลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๖. หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๗. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๘. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๙. หลักสูตรนักจัดการงานทะเบียนและบัตรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๐. หลักสูตรนิติกรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๑. หลักสูตรนักพัฒนาการท่องเที่ยวหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๒. หลักสูตรนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๓. หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๔. หลักสูตรเจ้าพนักงานเทคนิคหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๕. หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๖. หลักสูตรนักวิชาการคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๗. หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๘. หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๙. หลักสูตรนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒๐. หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒๑. หลักสูตรนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒๒. หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒๓. หลักสูตรพนักงานส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒๔. หลักสูตรพนักงานดับเพลิงหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒๕. หลักสูตรฝึกอบรมคอมพิวเตอร์หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒๖. หลักสูตร ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่เกี่ยวข้องกับทุกตำแหน่ง
๒๗. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี
๒๘. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาโท
๒๙. โครงการส่งเสริมความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรของเทศบาล
๓๐. โครงการฝึกอบรมการดำเนินการทางวินัยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๓๑. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
๓๒. การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

๔.๑ วิธีการพัฒนา

เทศบาลได้กำหนดวิธีการพัฒนาโดยเทศบาลจะดำเนินการเอง หรืออาจมอบหมายสำนักงาน ก.ท.จ หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.ท.จ. ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธี ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ
๒. การฝึกอบรม
๓. การศึกษา หรือดูงาน
๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
๕. การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

เทศบาลตำบลคอนเจดีย์ได้กำหนดระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาลให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

๔.๒ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			วิธีการพัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	เทศบาล ดำเนินการ	ส่วนราชการ/ หน่วยงานอื่น ดำเนินการ
๑	หลักสูตรพนักงานส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานบรรจุใหม่และการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	พนักงานเทศบาลบรรจุใหม่ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓		✓
๒	หลักสูตรฝึกอบรมคอมพิวเตอร์หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้พื้นฐานด้านการปฏิบัติงานด้านคอมพิวเตอร์ของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓		✓
๓	โครงการฝึกอบรมการดำเนินการทางวินัยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้พื้นฐานด้านการดำเนินการทางวินัยของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	✓	✓
๔	การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	เพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓		✓

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			วิธีการพัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	เทศบาล ดำเนินการ	ส่วนราชการ/ หน่วยงานอื่น ดำเนินการ
๑	การส่งเสริมการศึกษาในระดับปริญญาตรี	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีความรู้ยิ่งขึ้นและสามารถนำความรู้ความสามารถกลับมาพัฒนาท้องถิ่น	พนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	✓	✓	✓		✓
๒	การส่งเสริมการศึกษาในระดับปริญญาโท	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีความรู้ยิ่งขึ้นและสามารถนำความรู้ความสามารถกลับมาพัฒนาท้องถิ่น	พนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	✓	✓	✓		✓
๓	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร	พนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	✓	✓	✓	✓	✓

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			วิธีการพัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	เทศบาล ดำเนินการ	ส่วนราชการ/ หน่วยงานอื่น ดำเนินการ
๑	หลักสูตรนักบริหารบุคคลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	✓	✓
๒	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	✓	✓
๓	หลักสูตรนักจัดการงานทะเบียนและบัตรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	✓	✓
๔	หลักสูตรนิติกรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	✓	✓

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			วิธีการพัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	เทศบาล ดำเนินการ	ส่วนราชการ/ หน่วยงานอื่น ดำเนินการ
๕	หลักสูตรนักพัฒนาการท่องเที่ยว หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓		✓
๖	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชนหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓		✓
๗	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓		✓
๘	หลักสูตรเจ้าพนักงานเทศกิจหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓		✓

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			วิธีการพัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	เทศบาล ดำเนินการ	ส่วนราชการ/ หน่วยงานอื่น ดำเนินการ
๙	หลักสูตรนันทนาการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	✓	✓
๑๐	หลักสูตรนันทนาการคลังหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	✓	✓
๑๑	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	✓	✓
๑๒	หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	✓	✓

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			วิธีการพัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	เทศบาล ดำเนินการ	ส่วนราชการ/ หน่วยงานอื่น ดำเนินการ
๑๓	หลักสูตรนายช่างโยธาหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓		✓
๑๔	หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓		✓
๑๕	หลักสูตรนักวิชาการศึกษาหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓		✓
๑๖	หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็กหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาลครู พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓		✓

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			วิธีการพัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	เทศบาล ดำเนินการ	ส่วนราชการ/ หน่วยงานอื่น ดำเนินการ
๑๗	หลักสูตรพนักงานดับเพลิงหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	✓	✓
๑๘	หลักสูตร ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างที่เกี่ยวข้องกับทุก ตำแหน่ง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ ดียิ่งขึ้น	ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	✓	✓

๔. หลักสูตรด้านการบริหาร

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			วิธีการพัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	เทศบาล ดำเนินการ	ส่วนราชการ/ หน่วยงานอื่น ดำเนินการ
๑	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของปลัดเทศบาลให้มีความ ความรู้และความเข้าใจในการ บริหารงานมากยิ่งขึ้น	ปลัดเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	✓	✓
๒	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไปหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของนักบริหารงานทั่วไป ให้มี ทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การบริหารงานมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วนราชการ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	✓	✓
๓	หลักสูตรนักบริหารงานคลังหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของนักบริหารงานคลัง ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ บริหารงานมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วนราชการ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	✓	✓
๔	หลักสูตรนักบริหารงานช่างหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของนักบริหารงานช่าง ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ บริหารงานมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วนราชการ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	✓	✓

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			วิธีการพัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	เทศบาล ดำเนินการ	ส่วนราชการ/ หน่วยงานอื่น ดำเนินการ
๕	หลักสูตรนักบริหารงาน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของนักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ บริหารงานมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วนราชการ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓		✓
๖	หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของนักบริหารงานการศึกษา ให้มี ทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การบริหารงานมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วนราชการ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓		✓

๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			วิธีการพัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	เทศบาล ดำเนินการ	ส่วนราชการ/ หน่วยงานอื่น ดำเนินการ
๑	โครงการส่งเสริมความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรของเทศบาล	เพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรท้องถิ่น ให้มีศักยภาพยิ่งขึ้นและสามารถนำความรู้ความสามารถกลับมาพัฒนาท้องถิ่น	พนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	✓	✓

ส่วนที่ ๕
งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

๕.๑ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๒	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๓	หลักสูตรนักบริหารงานคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๔	หลักสูตรนักบริหารงานช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๕	หลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๖	หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๗	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๘	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๙	หลักสูตรนักจัดการงานทะเบียนและบัตรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๐	หลักสูตรนิติกรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๑	หลักสูตรนักพัฒนาการท่องเที่ยวหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๒	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๓	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๔	หลักสูตรเจ้าพนักงานเทคนิคหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๕	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๖	หลักสูตรนักวิชาการคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๗	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๘	หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๙	หลักสูตรนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๒๐	หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๒๑	หลักสูตรนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๒๒	หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๓	หลักสูตรพนักงานส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๒๔	หลักสูตรพนักงานดับเพลิงหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๒๕	หลักสูตรฝึกอบรมคอมพิวเตอร์หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๒๖	หลักสูตร ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่เกี่ยวข้องกับทุกตำแหน่ง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๒๗	การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี	-	-	-	-
๒๘	การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาโท	-	-	-	-
๒๙	โครงการส่งเสริมความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรของเทศบาล	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๓๐	โครงการฝึกอบรมการดำเนินการทางวินัยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๓๑	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๓๒	การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ

ส่วนที่ ๖ การติดตามและประเมินผล

๖.๑ การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตาม ลำดับจนถึงนายกเทศมนตรี

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงานโดยพิจารณาเปรียบเทียบ ผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสม กับความต้องการต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตาม ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาพนักงานของ เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------|
| ๑. ปลัดเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการ |
| ๗. พนักงานเทศบาลที่ได้รับมอบหมาย | เป็นเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของพนักงาน กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นๆที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลดอนเจดีย์ทราบ

๖.๒ ตัวชี้วัดการติดตามและประเมินผล

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	วิธีการพัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (บาท)	ปี ๒๕๖๕ (บาท)	ปี ๒๕๖๖ (บาท)		เทศบาล ดำเนินการ	ส่วนราชการ/ หน่วยงานอื่น ดำเนินการ
๑	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของปลัดเทศบาลให้มีความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ปลัดเทศบาล	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	✓	✓
๒	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักบริหารงานทั่วไป ให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วนราชการ	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	✓	✓
๓	หลักสูตรนักบริหารงานคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักบริหารงานคลัง ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วนราชการ	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	✓	✓
๔	หลักสูตรนักบริหารงานช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักบริหารงานช่าง ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วนราชการ	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	✓	✓
๕	หลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักบริหารงานสาธารณสุข ให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วนราชการ	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	✓	✓

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	วิธีการพัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (บาท)	ปี ๒๕๖๕ (บาท)	ปี ๒๕๖๖ (บาท)		เทศบาล ดำเนินการ	ส่วนราชการ/ หน่วยงานอื่น ดำเนินการ
๑	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของปลัดเทศบาลให้มีความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ปลัดเทศบาล	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา		✓
๒	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักบริหารงานทั่วไป ให้มีความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วนราชการ	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา		✓
๓	หลักสูตรนักบริหารงานคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักบริหารงานคลัง ให้มีความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วนราชการ	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา		✓
๔	หลักสูตรนักบริหารงานช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักบริหารงานช่าง ให้มีความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วนราชการ	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา		✓
๕	หลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักบริหารงานสาธารณสุข ให้มีความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วนราชการ	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา		✓

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ			วิธีการพัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (บาท)	ปี ๒๕๖๕ (บาท)	ปี ๒๕๖๖ (บาท)	เทศบาล ดำเนินการ	ส่วนราชการ/ หน่วยงานอื่น ดำเนินการ
๖	หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักบริหารงานการศึกษา ให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วนราชการ	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	✓
๗	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล/ พนักงานจ้าง	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	✓
๘	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล/ พนักงานจ้าง	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	✓
๙	หลักสูตรนักจัดการงานทะเบียนและบัตรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล/ พนักงานจ้าง	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	✓
๑๐	หลักสูตรนิติกรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล/ พนักงานจ้าง	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	✓

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	วิธีการพัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (บาท)	ปี ๒๕๖๕ (บาท)	ปี ๒๕๖๖ (บาท)		เทศบาล ดำเนินการ	ส่วนราชการ/ หน่วยงานอื่น ดำเนินการ
๑๑	หลักสูตรนักพัฒนาการท่องเที่ยว หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงาน เทศบาล/ พนักงานจ้าง	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	จำนวนบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนา	✓	
๑๒	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชนหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงาน เทศบาล/ พนักงานจ้าง	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	จำนวนบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนา	✓	
๑๓	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงาน เทศบาล/ พนักงานจ้าง	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	จำนวนบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนา	✓	
๑๔	หลักสูตรเจ้าพนักงานเทศกิจหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงาน เทศบาล/ พนักงานจ้าง	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	จำนวนบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนา	✓	
๑๕	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงาน เทศบาล/ พนักงานจ้าง	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	จำนวนบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนา	✓	

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	วิธีการพัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (บาท)	ปี ๒๕๖๕ (บาท)	ปี ๒๕๖๖ (บาท)		เทศบาล ดำเนินการ	ส่วนราชการ/ หน่วยงานอื่น ดำเนินการ
๑๖	หลักสูตรนักรีวิววิชาการคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงาน เทศบาล/ พนักงานจ้าง	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	จำนวนบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนา	✓	
๑๗	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงาน เทศบาล/ พนักงานจ้าง	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	จำนวนบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนา	✓	
๑๘	หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงาน เทศบาล/ พนักงานจ้าง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	จำนวนบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนา	✓	
๑๙	หลักสูตรนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงาน เทศบาล/ พนักงานจ้าง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	จำนวนบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนา	✓	
๒๐	หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงาน เทศบาล/ พนักงานจ้าง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	จำนวนบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนา	✓	

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	วิธีการพัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (บาท)	ปี ๒๕๖๕ (บาท)	ปี ๒๕๖๖ (บาท)		เทศบาล ดำเนินการ	ส่วนราชการ/ หน่วยงานอื่น ดำเนินการ
๒๑	หลักสูตรนักวิชาการศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงาน เทศบาล/ พนักงานจ้าง	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	จำนวนบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนา	✓	✓
๒๒	หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็กหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู แต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานครู เทศบาล/ พนักงานจ้าง	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	จำนวนบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนา	✓	✓
๒๓	หลักสูตรพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ บรรจุใหม่หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้พื้นฐานในการบริหารราชการสำหรับพนักงานบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	พนักงานเทศบาล พนักงานครู บรรจุใหม่	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	ร้อยละของ ข้าราชการที่ผ่าน การทดลองงาน	✓	✓
๒๔	หลักสูตรพนักงานดับเพลิงหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงาน เทศบาล-ครู/ ลูกจ้างประจำ/ พนักงานจ้าง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	จำนวนบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนา	✓	✓
๒๕	หลักสูตรฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้พื้นฐานด้านการปฏิบัติงานด้านคอมพิวเตอร์ของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงาน เทศบาล-ครู/ ลูกจ้างประจำ/ พนักงานจ้าง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	จำนวนบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนา	✓	✓

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ			วิธีการพัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (บาท)	ปี ๒๕๖๕ (บาท)	ปี ๒๕๖๖ (บาท)	เทศบาล ดำเนินการ	ส่วนราชการ/ หน่วยงานอื่น ดำเนินการ
๒๖	หลักสูตร ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างที่เกี่ยวข้องกับทุกตำแหน่ง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	ลูกจ้างประจำ/ พนักงานจ้าง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	✓	✓
๒๗	การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีศักยภาพยิ่งขึ้น และสามารถนำความรู้ความสามารถกลับมาพัฒนาท้องถิ่น	พนักงาน เทศบาล-ครู/ ลูกจ้างประจำ/ พนักงานจ้าง	-	-	-	✓	✓
๒๘	การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาโท	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีศักยภาพยิ่งขึ้น และสามารถนำความรู้ความสามารถกลับมาพัฒนาท้องถิ่น	พนักงาน เทศบาล-ครู/ ลูกจ้างประจำ/ พนักงานจ้าง	-	-	-	✓	✓
๒๙	โครงการส่งเสริมความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรของเทศบาล	เพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรท้องถิ่น ให้มีศักยภาพยิ่งขึ้น และสามารถนำความรู้ความสามารถกลับมาพัฒนาท้องถิ่น	พนักงาน เทศบาล-ครู/ ลูกจ้างประจำ/ พนักงานจ้าง	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	✓	✓
๓๐	โครงการฝึกอบรมการดำเนินการทางวินัยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้พื้นฐานด้านการดำเนินการทางวินัยหรือหลักสูตรอื่นให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงาน เทศบาล-ครู/ ลูกจ้างประจำ/ พนักงานจ้าง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	✓	✓

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ			วิธีการพัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (บาท)	ปี ๒๕๖๕ (บาท)	ปี ๒๕๖๖ (บาท)	เทศบาล ดำเนินการ	ส่วนราชการ/หน่วยงานอื่น ดำเนินการ
๓๑	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร	พนักงาน เทศบาล-ครู/ ลูกจ้างประจำ/ พนักงานจ้าง	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	✓	✓
๓๒	การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	เพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงาน เทศบาล-ครู/ ลูกจ้างประจำ/ พนักงานจ้าง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	จำนวนบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนา	✓