



แผนพัฒนาบุคลากร

(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ของ

เทศบาลตำบลโคกสูง
อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลโคกสูง จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลจากทุกส่วนราชการของเทศบาลตำบลโคกสูง ให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจากระบบราชการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลัง การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร มาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโคกสูง นั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทของเทศบาล โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของเทศบาลตำบลโคกสูง ต่อไป

เทศบาลตำบลโคกสูง
อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์ของการพัฒนา	๒
๓. เป้าหมายของการพัฒนา	๒
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนา	๒
๕. วิเคราะห์ SWOT ของการพัฒนาบุคลากร	๔
๖. หลักสูตรการพัฒนา	๕
๗. วิธีการพัฒนา / ตารางโครงการกิจกรรม	๖
๘. การติดตามและประเมินผล	๑๖
๙. บทสรุป	๑๖
๑๐. แนวทางการพัฒนาข้าราชการและลูกจ้าง	๑๖
๑๑. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้าง ภาคผนวก	๑๗
๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ	
๒. รายงานการประชุม	

แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลตำบลโคกสูง

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ทั้งในระดับพื้นที่และในระดับสากลเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบันซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน เศรษฐกิจบนฐานความรู้ ที่ต้องอาศัยทั้งเทคโนโลยี ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้ และการบริหารจัดการองค์การที่ดี แม้ว่าการพัฒนาองค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการแต่ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ บุคลากร องค์กรที่มีโครงสร้างของบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถย่อมเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาบุคลากรของเทศบาล อย่างทั่วถึงในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้มีความรู้ มีทักษะ ตามทันเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ การบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่ มีความรอบรู้ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแบบมืออาชีพ รวมถึงการสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรตระหนักในบทบาทภารกิจหน้าที่ และสามารถใช้สิทธิหน้าที่อย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดยมีกรอบนโยบายหลักในการพัฒนาเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ โดยยึดแนวทางการดำเนินงานตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑.๑ เป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานเทศบาล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานเทศบาลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในสวนราชการตามแผนอัตรากำลังของเทศบาล ตลอดจนความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๑.๒ การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติ หน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓ การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องมีการกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ ก.ท. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล

๑.๔ จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลโคกสูง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้นเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยการกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรลงในแผนพัฒนาเทศบาล เป็นประจำอย่างต่อเนื่อง และได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ในการพัฒนาความรู้ พัฒนาศักยภาพ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการจัดทำแผนการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ รวมถึงการให้พนักงาน และลูกจ้างของเทศบาลทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การฝึกปฏิบัติในการคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้พนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคนพัฒนาตนเอง มีวิธีการปฏิบัติงานตามกระบวนการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยเฉพาะนำเอามาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานและลูกจ้าง มาใช้อย่างจริงจัง

๒. วัตถุประสงค์ของการพัฒนา

๒.๑ เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคหิตที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลโคกสูงในการปฏิบัติงานราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๒ เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของเทศบาลตำบลโคกสูง

๓.๒ เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลโคกสูง ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

๓.๔ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้

๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น

๒) ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น การฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น

๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหาร และบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การสร้างแรงจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การเสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสาร การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

๕) ด้านศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรมในการทำงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๓. เป้าหมายของการพัฒนา

๓.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโคกสูง อันประกอบด้วยพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๓.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโคกสูง ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ทักษะ คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐ พ.ศ. ๒๕๕๐-๒๕๕๔ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาที่สำคัญในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๐ ด้านยุทธศาสตร์พัฒนาคุณภาพและสังคมไทยสู่สังคมแห่งปัญญาและการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญกับ

๑) การพัฒนาคนให้มีคุณธรรมนำความรู้ เกิดภูมิคุ้มกัน โดยพัฒนาจิตใจควบคู่กับการพัฒนาการเรียนรู้ของคนทุกกลุ่มวัย เริ่มให้มีความรู้พื้นฐานเข้มแข็ง มีทักษะชีวิต พัฒนาสมรรถนะ ทักษะของกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการ พร้อมก้าวสู่โลกของการทำงานและการแข่งขันอย่างมีคุณภาพ สร้างและพัฒนากำลังคนที่เป็นเลิศโดยเฉพาะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและองค์ความรู้ ส่งเสริมให้คนไทย

เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต จัดการองค์ความรู้ทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นและองค์ความรู้สมัยใหม่ตั้งแต่ระดับชุมชนถึงประเทศสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม

๒) การเสริมสร้างสุขภาพของคนไทยให้มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและใจ และอยู่ในสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่ เน้นการพัฒนาระบบสุขภาพอย่างครบวงจร มุ่งการดูแลสุขภาพเชิงป้องกัน การฟื้นฟูสภาพร่างกายและจิตใจ เสริมสร้างคนไทยให้มีความมั่นคงทางอาหารและการบริโภคอาหารที่ปลอดภัย ลดละเลิกพฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพ

๓) การเสริมสร้างคนไทยให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมั่นคงทั้งในระดับครอบครัวและชุมชน พัฒนาระบบการคุ้มครองทางเศรษฐกิจและสังคมที่หลากหลายและครอบคลุมทั่วถึง สร้างโอกาสในการเข้าถึงแหล่งทุนส่งเสริมการดำรงชีวิตที่มีความปลอดภัย น่าอยู่ บนพื้นฐานของความยุติธรรมในสังคม เสริมสร้างกระบวนการยุติธรรมแบบบูรณาการและการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังจับคู่กับการเสริมสร้างจิตสำนึกด้านสิทธิและหน้าที่ของพลเมือง และตระหนักถึงคุณค่าและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เพื่อลดความขัดแย้ง

เทศบาลตำบลโคกสูง เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน มีความเป็นอิสระทางด้านการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ วัสดุ วิธีการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานทางการบริหาร ทั้งนี้อยู่ภายใต้กรอบอำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล กฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จากอำนาจหน้าที่ตาม พ.ร.บ. ดังกล่าวข้างต้น นายกเทศมนตรีตำบลโคกสูง จึงได้กำหนดนโยบายในการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลโคกสูง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย เิงกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในความรับผิดชอบ ดังนี้

วิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision)

“ตั้งมั่นในคุณธรรม มุ่งให้บริการในความเป็นเลิศ”

ตั้งมั่นในคุณธรรม

การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมายและวินัยข้าราชการ การแสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต การรักษาคำพูด มีสติและเชื่อถือได้ การแสดงให้เห็นถึงความมีจิตสำนึกในการเป็นข้าราชการ การยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและจรรยาข้าราชการ ไม่เบียดเบียน ด้วยอคติหรือผลประโยชน์ กล่าวรับผิดและรับผิดชอบ การเสียสละความสุขส่วนตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ การยืนหยัดเพื่อความถูกต้องโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม

มุ่งให้บริการเป็นเลิศ

มุ่งกระทำการทุกอย่าง ด้วยความตั้งใจให้เกิดผลในทางที่ดีกว่าเสมอโดยมุ่งมั่นที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ ขณะเดียวกันก็พยายามหาแนวทาง การพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ อยู่ตลอดเวลา และอย่างต่อเนื่อง

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ เพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ
๒. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๓. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๔. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในการบริการประชาชนให้เกิดความพึงพอใจและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชนในพื้นที่

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

- ๑. เพื่อให้บุคลากรในองค์กรให้มีองค์ความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ
- ๒. เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓. เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้และจิตสำนึกด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- ๔. เพื่อการบริการประชาชนให้เกิดความพึงพอใจและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและ

ประชาชนในพื้นที่

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโคกสูง

เทศบาลตำบลโคกสูง ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรอันได้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ เทศบาลตำบลโคกสูง ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรระยะ ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ๓ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรบนพื้นฐานสมรรถนะ
แนวทางการพัฒนา

- ๑. การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒. การพัฒนาด้านเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ๓. การพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๔. การพัฒนาด้านการบริหาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรมและจิต

สาธารณะ

แนวทางการพัฒนา

- ๑. การพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
- ๒. การพัฒนาด้านจิตสำนึกและการมีจิตสาธารณะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ
แนวทางการพัฒนา

- ๑. ส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- ๒. ตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร
- ๓. สำหรับข้าราชการครู ผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะต้องได้รับการฝึกอบรม / สัมมนา /

ประชุมเกี่ยวกับการศึกษา อย่างน้อยคนละ ๒๐ ชั่วโมงต่อปี เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. วิเคราะห์ SWOT ของการพัฒนาบุคลากร

เพื่อเป็นกรอบในการจัดทำแผนการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ จำเป็นต้องศึกษาให้ทราบถึงทิศทาง หรือยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นโดยสังเขป รวมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดระบบการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบล

โคกสูงอย่างทั่วถึง ตรงตามเป้าหมายการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตำบลโคกสูงอย่างมีคุณภาพยิ่งขึ้น

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน - ภายนอก

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน ๒. บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ ๓. บุคลากรทำงานเป็นทีมได้ดี ๔. การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความเป็นธรรม ๕. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ๖. บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน ๗. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ	๑. ไม่มีการวางแผนกำลังคนที่เป็นระบบเพื่อทดแทนกำลังคนที่ขาดแคลน ๒. บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ ๓. การดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำหรือมีศักยภาพน้อยยังไม่จริงจัง ๔. การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมทุกระดับ ๕. เทศบาลตำบลโคกสูง ให้การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรไม่มากพอ

โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม (Threats)
๑. ระบบประเมินผลงานและการให้รางวัล ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ ๒. การปฏิรูประบบราชการ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหาร ทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร ๓. การปรับระบบโครงสร้างตำแหน่งใหม่เป็นโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรและทำให้บุคลากรทำงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของตน ๔. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความโปร่งใส	๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๒. ระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันระหว่างท้องถิ่นกับส่วนราชการอื่น เป็นอุปสรรคต่อการโอนย้ายบุคลากร ๓. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้อุปสรรค เศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด ๔. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของเทศบาลตำบลโคกสูง

๖. หลักยุทธการการพัฒนา

เทศบาลตำบลโคกสูง ได้ศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโคกสูง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

ลำดับ	หลักยุทธการการพัฒนา	รายละเอียดการพัฒนา
๑	หลักยุทธความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	การพัฒนาด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น

ลำดับ	หลักสูตรการพัฒนา	รายละเอียดการพัฒนา
๒	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจและความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น
๓	ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง	การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ
๔	ด้านการบริหาร	การพัฒนาในรายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
๕	ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม	การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติ เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๗. วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และบุคลากรของเทศบาลตำบลโคกสูง กำหนดวิธีการพัฒนา ความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธี ดังนี้

๗.๑ วิธีการดำเนินการ

๑) การปฐมนิเทศ

๒) การฝึกอบรม

๓) การศึกษาหรือดูงาน

๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา รวมถึงการประชุมประจำเดือนของพนักงาน

เทศบาล ในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน

๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษา

๖) การมอบหมายงาน

๗) การให้การศึกษา

๗.๒ แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง นอกจากมีวิธีการดำเนินการตามข้อ

๘.๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

๑) เทศบาลตำบลโคกสูง ดำเนินการเอง

๒) สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดยเทศบาลตำบลโคกสูง จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม

๓) ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เป็นผู้ดำเนินการ

๗.๓ ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

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

๗.๔ โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลโคกสูง จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุมตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการต่างๆ ในส่วนที่ ๕

ตารางโครงการ/กิจกรรมแผนพัฒนาบุคลากร
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ที่	โครงการ / หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				๒๕๖๔ (คน)	๒๕๖๕ (คน)	๒๕๖๖ (คน)		
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานท้องถิ่นหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของปลัดเทศบาล ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ตัวชี้วัด นักบริหารงานท้องถิ่น ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี (ร้อยละ ๘๐) ผลลัพธ์ นักบริหารงานท้องถิ่น มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติหน้าที่พัฒนาเทศบาลให้มีประสิทธิภาพ	๒	๒	๒	ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วนให้มีทักษะความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ตัวชี้วัด นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด, หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ, หัวหน้าฝ่ายรักษาความสงบฯ) ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี (ร้อยละ ๘๐) ผลลัพธ์ นักบริหารงานทั่วไป มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติหน้าที่พัฒนาเทศบาลให้มีประสิทธิภาพ	๓	๓	๓		
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ตัวชี้วัด นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง, หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการเงินและบัญชี) ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี (ร้อยละ ๘๐) ผลลัพธ์ นักบริหารงานการคลัง มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติหน้าที่พัฒนาเทศบาลให้มีประสิทธิภาพ	๒	๒	๒		

ที่	โครงการ / หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา
				๒๕๖๔ (คณ)	๒๕๖๕ (คณ)	๒๕๖๖ (คณ)	
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้บริหารงานช่าง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ตัวชี้วัด นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง, หัวหน้าฝ่ายแบบแผนฯ) ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี (ร้อยละ ๘๐) ผลลัพธ์ นักบริหารงานช่าง มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติหน้าที่ พัฒนาเทศบาลให้มีประสิทธิภาพ	๒	๒	๒	สิ่งฝึกอบรม
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้บริหารงานสาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ตัวชี้วัด นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข, หัวหน้าฝ่ายฯ) ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี (ร้อยละ ๘๐) ผลลัพธ์ นักบริหารงานสาธารณสุข มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติหน้าที่ พัฒนาเทศบาลให้มีประสิทธิภาพ	๒	๒	๒	✓
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้บริหารงานการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ตัวชี้วัด นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา, หัวหน้าฝ่ายฯ) ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี (ร้อยละ ๘๐) ผลลัพธ์ นักบริหารงานการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติหน้าที่ พัฒนาเทศบาลให้มีประสิทธิภาพ	๒	๒	๒	✓

ที่	โครงการ / หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา
				๒๕๖๔ (คน)	๒๕๖๕ (คน)	๒๕๖๖ (คน)	
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับและตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	ตัวชี้วัด นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี (ร้อยละ ๑๐๐) ผลลัพธ์ นักวิเคราะห์นโยบายฯ มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติตามที่พัฒนาเทศบาลให้มีประสิทธิภาพ	๑	๑	๑	ส่งฝึกอบรม
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับและตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	ตัวชี้วัด นักทรัพยากรบุคคล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี (ร้อยละ ๑๐๐) ผลลัพธ์ นักทรัพยากรบุคคล มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติตามที่พัฒนาเทศบาลให้มีประสิทธิภาพ				
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักป้องกันฯ และเจ้าพนักงานป้องกันฯ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับและตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	ตัวชี้วัด นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเจ้าพนักงานป้องกันฯ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี (ร้อยละ ๑๐๐) ผลลัพธ์ นักป้องกันฯ และ จพพ. ป้องกัน มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติตามที่พัฒนาเทศบาลให้มีประสิทธิภาพ	๒	๒	๒	✓

ที่	โครงการ / หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				๒๕๖๔ (คน)	๒๕๖๕ (คน)	๒๕๖๖ (คน)	ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับตั้งแต่ระดับตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	ตัวชี้วัด นักวิชาการเงินและบัญชี ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี (ร้อยละ ๑๐๐)	๑	๑	๑		✓
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการสาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับตั้งแต่ระดับตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	ตัวชี้วัด นักวิชาการสาธารณสุข ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี (ร้อยละ ๑๐๐)	๑	๑	๑		✓
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับตั้งแต่ระดับตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	ตัวชี้วัด นักวิชาการศึกษา ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี (ร้อยละ ๑๐๐)	๑	๑	๑		✓
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานจรรยา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับตั้งแต่ระดับตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	ตัวชี้วัด เจ้าพนักงานจรรยาและผู้ช่วยเจ้าพนักงานจรรยา ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี (ร้อยละ ๘๐)	๒	๒	๒		✓

ที่	โครงการ / หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				๒๕๖๔ (คน)	๒๕๖๕ (คน)	๒๕๖๖ (คน)	ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับและตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	ตัวชี้วัด เจ้าพนักงานพัสดุและผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี (ร้อยละ ๘๐)	๒	๒	๒		✓
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับและตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	ตัวชี้วัด เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้และผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี (ร้อยละ ๘๐)	๒	๒	๒		✓
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับและตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	ผลสัมฤทธิ์ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติหน้าที่พัฒนาเทศบาลให้มีประสิทธิภาพ	๒	๒	๒		✓
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างสำรวจ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับและตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	ตัวชี้วัด นายช่างโยธาและผู้ช่วยนายช่างโยธา ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี (ร้อยละ ๘๐)	๒	๒	๒		✓
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างสำรวจ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับและตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	ผลสัมฤทธิ์ นายช่างโยธาและผู้ช่วยนายช่างโยธา มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติหน้าที่พัฒนาเทศบาลให้มีประสิทธิภาพ	๑	๑	๑		✓

ที่	โครงการ / หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/คำนิยามการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				๒๕๖๔ (คน)	๒๕๖๕ (คน)	๒๕๖๖ (คน)	ดำเนินการ	ส่งฝึกอบรม/พัฒนา
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับและตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	ตัวชี้วัด ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี (ร้อยละ ๑๐๐) ผลสัมฤทธิ์ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติหน้าที่พัฒนาเทศบาลให้มีประสิทธิภาพ	๑	๑	๑	เอง	✓
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับกลั่นหนทางการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับและตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	ตัวชี้วัด ผู้ช่วยนักกลั่นหนทางการ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี (ร้อยละ ๑๐๐) ผลสัมฤทธิ์ ผู้ช่วยนักกลั่นหนทางการ มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติหน้าที่พัฒนาเทศบาลให้มีประสิทธิภาพ	๑	๑	๑		✓
๒๐	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็ก หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับและตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	ตัวชี้วัด ครูผู้ดูแลเด็ก ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี (ร้อยละ ๑๐๐) ผลสัมฤทธิ์ ครูผู้ดูแลเด็ก มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติหน้าที่พัฒนาเทศบาลให้มีประสิทธิภาพ	๑	๑	๑		✓
๒๑	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับและตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	ตัวชี้วัด ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี (ร้อยละ ๑๐๐) ผลสัมฤทธิ์ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติหน้าที่พัฒนาเทศบาลให้มีประสิทธิภาพ	๒	๒	๒		✓
๒๒	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้าง แต่ละตำแหน่ง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับและตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	ตัวชี้วัด พนักงานจ้างได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี (ร้อยละ ๘๐) ผลสัมฤทธิ์ พนักงานจ้าง มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติหน้าที่พัฒนาเทศบาลให้มีประสิทธิภาพ	๕	๕	๕		✓

ที่	โครงการ / หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				๒๕๖๔ (คน)	๒๕๖๕ (คน)	๒๕๖๖ (คน)	ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม
๒๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนายก อบท. รองนายก อบท. ที่ปรึกษา เลขานุการนายก อบท. หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถในการปฏิบัติงานของแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	๕	๕	๕	๕	๕	✓
๒๔	หลักสูตรเกี่ยวกับสมาชิกสภา อบท. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	✓
๒๕	หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม ของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง สมาชิกผู้บริหารของเทศบาล และสมาชิกสภา	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	✓
๒๖	โครงการศึกษาดูงานของผู้บริหาร สมาชิกสภา และบุคลากร เทศบาลตำบลโคกสูง	เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ประสบการณ์และขีดความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	✓

ที่	โครงการ / หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				๒๕๖๔ (คน)	๒๕๖๕ (คน)	๒๕๖๖ (คน)	ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม
๒๗	ประชุมประจำเดือนผู้บริหาร และพนักงานเทศบาล	ซักซ้อมการปฏิบัติงานในรอบเดือนที่ผ่านมา และแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง	ตัวชี้วัด คณบดีผู้บริหาร และบุคลากรของ เทศบาลทุกคน อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง (ร้อยละ ๙๐) ผลลัพธ์ สมาชิกสภา ผู้บริหาร และ บุคลากรของเทศบาล มีความรู้ความเข้าใจ และปฏิบัติตามหน้าที่และพัฒนาเทศบาลให้มี ประสิทธิภาพ	๓๒	๓๒	๓๒	✓	

๘. การติดตามและประเมินผล

เทศบาลตำบลโคกสูง ได้กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาลและบุคลากร โดยแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

คณะกรรมการติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย

๑. ปลัดเทศบาลตำบลโคกสูง
๒. รองปลัดเทศบาลตำบลโคกสูง
๓. ผู้อำนวยการกองทุกกอง
๔. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล

โดยให้มีหน้าที่ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และบุคลากรของเทศบาลตำบลโคกสูง เป็นประจำทุกปี และสรุปรายงานผลและข้อเสนอแนะในการติดตามประเมินผลให้นายกเทศมนตรีรับทราบเพื่อพิจารณา

นอกจากการติดตามและประเมินผลในรูปคณะกรรมการแล้วในการที่มีการพัฒนาพนักงานเทศบาลแต่ละครั้ง เทศบาลตำบลโคกสูง เป็นผู้ดำเนินการประเมินผลการพัฒนาความรู้ในแต่ละครั้ง เป็น ๒ ระยะ คือ

๑. ระยะก่อนดำเนินการ โดยประเมินจากการใช้แบบทดสอบเพื่อวัดความรู้ความเข้าใจก่อนได้รับการพัฒนาความรู้

๒. ระยะหลังดำเนินการ โดยการประเมินจากการใช้แบบทดสอบชุดเดิม เพื่อวัดความรู้ความเข้าใจหลังจากได้เข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ แล้วนำมาเปรียบเทียบผลคะแนนที่ได้ว่ามีผลคะแนนแตกต่างจากก่อนหรือหลังอย่างไร

ในกรณีโครงการที่มีการจัดศึกษาดูงานนอกจากสถานที่ภายหลังกลับจากศึกษาดูงานจะมีการประเมินและสรุปผลสาระความรู้และประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานเพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรของเทศบาลตำบลโคกสูงได้ทราบ เพื่อนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลโคกสูง ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นประโยชน์แก่ประชาชนต่อไป

๙. บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลโคกสูง สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

๑๐. แนวทางการพัฒนาข้าราชการพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลโคกสูง

พนักงานเทศบาลตำบลโคกสูง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชน อย่างเสมอภาค เทศบาลตำบลโคกสูง จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลโดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม

อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานเทศบาลตำบลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบล เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชน และท้องถิ่นต่อไป

๑๑. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของเทศบาล

เทศบาลตำบลโคกสูงได้ประกาศคุณภาพ จริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลตำบลโคกสูง
ที่ ๒๓๑ / ๒๕๖๓
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
(รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๒๗๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลโคกสูง จึงแต่งตั้งบุคคลดังรายชื่อต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ประกอบด้วย

- | | | |
|------------------------------|---|-------------------|
| ๑. นายสมหวัง แก่นจันทร์ใบ | นายกเทศมนตรีตำบลโคกสูง | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. นายตรีเพชร อีร์รัตนสิวกุล | ปลัดเทศบาลตำบลโคกสูง | เป็นกรรมการ |
| ๓. นายกิตติพันธ์ บุระคร | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| ๔. นายวินัย อันวิมล | ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. นางสาวทิวาพร ศรีสุนทร | นักวิชาการสาธารณสุข รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข | เป็นกรรมการ |
| ๖. นางพัทธนันท์ นนทดา | นักทรัพยากรบุคคล | เป็นเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ศึกษาวิเคราะห์ ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสมหวัง แก่นจันทร์ใบ)
นายกเทศมนตรีตำบลโคกสูง

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
 (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)
 วันที่ ๑๖ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓
 ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลตำบลโคกสูง (ชั้น ๒)

.....

คณะกรรมการที่เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสมหวัง แก่นจันทร์ใบ	ประธานกรรมการ		
๒	นายตรีเพชร อีร์รัตนศิริกุล	กรรมการ		
๓	นายกิตติพันธ์ บุระคร	กรรมการ		
๔	นายวินัย อันวิมล	กรรมการ		
๕	นางสาวทิวาพร ศรีสุนทร	กรรมการ		
๖	นางพัทธนันท์ นนท์ตา	เลขานุการ		



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดเทศบาล

โทร ๐๓๗-๔๔๑๒๕๙

ที่ สก ๗๒๗๐๑/

วันที่

กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ตามที่เทศบาลตำบลโคกสูง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อทำหน้าที่พิจารณาจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลโคกสูง นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโคกสูง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประชุมในวันพฤหัสบดีที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๑.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลตำบลโคกสูง (ชั้น ๒)

จึงเรียนมาเข้าร่วมประชุมตามวัน และเวลาดังกล่าว

(นายสมหวัง แก่นจันทร์ใบ)

นายกเทศมนตรีตำบลโคกสูง

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

รับทราบ

๑. นายตรีเพชร ธีรรัตนศิริกุล

..... กรรมการ

๒. นายกิตติพันธ์ บุระคร

..... กรรมการ

๑. นายวินัย อันวิมล

..... กรรมการ

๑. นางสาวทิวาพร ศรีสุนทร

..... กรรมการ

รายงานประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)
วันที่ ๑๖ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓
ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลตำบลโคกสูง (ชั้น ๒)

ผู้มาประชุม

๑. นายสมหวัง แก่นจันทร์ใบ	นายกเทศมนตรีตำบลโคกสูง	ประธานกรรมการ
๒. นายตรีเพชร ธีรรัตน์ศิริกุล	ปลัดเทศบาลตำบลโคกสูง	กรรมการ
๓. นายกิตติพันธ์ บุระคร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน รักษาราชการแทน	
	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
๔. นายวินัย อันวิมล	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางสาวทิวาพร ศรีสุนทร	นักวิชาการสาธารณสุข รักษาราชการแทน	
	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	กรรมการ
๖. นางพัทธนันท์ นนท์ตา	นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายสมหวัง แก่นจันทร์ใบ นายกเทศมนตรีตำบลโคกสูง ประธานกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เป็นประธานในที่ประชุม กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุมตามวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน คำสั่งเทศบาลตำบลโคกสูง ที่ ๒๓๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ประกอบด้วย

๑. นายสมหวัง แก่นจันทร์ใบ	ตำแหน่งนายกเทศมนตรี	เป็นประธาน
๒. นายตรีเพชร ธีรรัตน์ศิริกุล	ตำแหน่งปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการ
๓. นายกิตติพันธ์ บุระคร	ตำแหน่งนักวิเคราะห์ รักษาราชการแทน	
	หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการ
๔. นายวินัย อันวิมล	ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๕. นางสาวทิวาพร ศรีสุนทร	ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข รักษาราชการแทน	
	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	เป็นกรรมการ

เพื่อให้คณะกรรมการได้ดำเนินการกำหนดร่างแผนพัฒนาบุคลากรโดยสอดคล้อง ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล และใช้แผนพัฒนาบุคลากรเป็นกรอบในการ พัฒนาและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรภายในเทศบาลตำบลโคกสูง เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ ที่ศึคนคติ คุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่างๆ ของ พนักงานเทศบาลมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการบริหารจัดการและการให้บริการ ประชาชน

ที่ประชุม รับทราบตามที่ประธานแจ้ง

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
-ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อทราบ

ประธาน เชิญฝ่ายเลขานุการนำเสนอในที่ประชุม
เลขานุการ ด้วย แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลโคกสูง ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน กำลังจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลโคกสูงเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เทศบาลตำบลโคกสูงจะต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

กฎหมาย/ระเบียบ/หลักเกณฑ์/หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ หมวด ๑๔ กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล

ข้อ ๒๙๙ ให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๓๐๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------|
| (๑) นายกเทศมนตรี | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น | เป็นกรรมการ |
| (๔) หัวหน้าสำนักปลัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย | เป็นเลขานุการ |

ข้อ ๓๐๓ เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้มีความชัดเจนและครอบคลุมพนักงานเทศบาลทุกคน และตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลทุกตำแหน่ง โดยกำหนดให้พนักงานเทศบาลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล

ข้อ ๓๐๘ ให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามข้อ ๒๙๙ แล้วเสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

เลขานุการ ๔.๑ ขอความเห็นชอบการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลโคกสูง ดังนี้

๔.๑.๑ แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย

- (๑) หลักการและเหตุผล

- (๒) เป้าหมายการพัฒนา
- (๓) หลักสูตรการพัฒนา
- (๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- (๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- (๖) การติดตามและประเมินผล

๔.๑.๒ หลักสูตรการพัฒนาพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่ง ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๔.๑.๓ วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยเทศบาลดำเนินการเอง หรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษาหรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

กฎหมาย/ระเบียบ/หลักเกณฑ์/หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระแก้ว เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๑๔ กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล

ข้อ ๓๐๑ แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- (๑) หลักการและเหตุผล
- (๒) เป้าหมายการพัฒนา
- (๓) หลักสูตรการพัฒนา
- (๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- (๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- (๖) การติดตามและประเมินผล

ข้อ ๓๐๔ หลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

ข้อ ๓๐๕ วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลดำเนินการเอง หรืออาจมอบหมายสำนักงาน ก.ท.จ. หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.ท.จ. ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธี ตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษาดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการ ได้รวบรวมข้อมูลและเอกสารเกี่ยวกับการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลโคกสูง เพื่อประกอบการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เป็นไปตามหลักเกณฑ์กำหนดแล้ว (ตามเอกสารแนบ)

จึงนำเสนอกรรมการเพื่อพิจารณา

ที่ประชุม

ร่วมกันพิจารณาแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลโคกสูง

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

ประธาน ฯ

เสนอโครงการ/กิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากร ในระยะ ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโคกสูง ดังนี้

ตารางโครงการ/กิจกรรมแผนพัฒนาบุคลากร
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ที่	โครงการ / หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				๒๕๖๔ (คน)	๒๕๖๕ (คน)	๒๕๖๖ (คน)	ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับบริหารงานท้องถิ่นหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของปลัดเทศบาล ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ตัวชี้วัด นักบริหารงานท้องถิ่น ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี (ร้อยละ ๘๐) ผลลัพธ์ นักบริหารงานท้องถิ่น มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติหน้าที่ พัฒนาเทศบาลให้มีประสิทธิภาพ	๒	๒	๒		✓
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับบริหารงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วนให้มีทักษะความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายยิ่งขึ้น	ตัวชี้วัด นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด, หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ, หัวหน้าฝ่ายรักษาความสงบฯ) ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี (ร้อยละ ๘๐) ผลลัพธ์ นักบริหารงานทั่วไป มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติหน้าที่ พัฒนาเทศบาลให้มีประสิทธิภาพ	๓	๓	๓		✓
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับบริหารงานคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากยิ่งขึ้น	ตัวชี้วัด นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง, หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการเงินและบัญชี) ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี (ร้อยละ ๘๐) ผลลัพธ์ นักบริหารงานการคลัง มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติหน้าที่ พัฒนาเทศบาลให้มีประสิทธิภาพ	๒	๒	๒		✓

ที่	โครงการ / หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				๒๕๖๔ (คป)	๒๕๖๕ (คป)	๒๕๖๖ (คป)	ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่าง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ตัวชี้วัด นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง, หัวหน้าฝ่ายแบบแผนฯ) ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี (ร้อยละ ๘๐) ผลสัมฤทธิ์ นักบริหารงานช่าง มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติหน้าที่พัฒนาเทศบาลให้มีประสิทธิภาพ	๒	๒	๒		✓
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานสาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ตัวชี้วัด นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข, หัวหน้าฝ่ายฯ) ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี (ร้อยละ ๘๐) ผลสัมฤทธิ์ นักบริหารงานสาธารณสุข มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติหน้าที่พัฒนาเทศบาลให้มีประสิทธิภาพ	๒	๒	๒		✓
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ตัวชี้วัด นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา, หัวหน้าฝ่ายฯ) ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี (ร้อยละ ๘๐) ผลสัมฤทธิ์ นักบริหารงานการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติหน้าที่พัฒนาเทศบาลให้มีประสิทธิภาพ	๒	๒	๒		✓

ที่	โครงการ / หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				๒๕๖๔ (คน)	๒๕๖๕ (คน)	๒๕๖๖ (คน)	ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	ตัวชี้วัด นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี (ร้อยละ ๑๐๐) ผลสัมฤทธิ์ นักวิเคราะห์นโยบายฯ มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติตามหน้าที่พัฒนาเทศบาลให้มีประสิทธิภาพ	๑	๑	๑		✓
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	ตัวชี้วัด นักทรัพยากรบุคคล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี (ร้อยละ ๑๐๐) ผลสัมฤทธิ์ นักทรัพยากรบุคคล มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติตามหน้าที่พัฒนาเทศบาลให้มีประสิทธิภาพ					
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักป้องกันฯ และเจ้าพนักงานป้องกันฯ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	ตัวชี้วัด นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเจ้าพนักงานป้องกันฯ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี (ร้อยละ ๑๐๐) ผลสัมฤทธิ์ นักป้องกันฯ และ จพง. ป้องกัน มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติตามหน้าที่พัฒนาเทศบาลให้มีประสิทธิภาพ	๒	๒	๒		✓

ที่	โครงการ / หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				๒๕๖๔ (คน)	๒๕๖๕ (คน)	๒๕๖๖ (คน)	ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับและตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	ตัวชี้วัด นักวิชาการเงินและบัญชี ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี (ร้อยละ ๑๐๐)	๑	๑	๑		✓
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการสาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับและตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	ตัวชี้วัด นักวิชาการสาธารณสุข ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี (ร้อยละ ๑๐๐)	๑	๑	๑		✓
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับและตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	ตัวชี้วัด นักวิชาการศึกษา ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี (ร้อยละ ๑๐๐)	๑	๑	๑		✓
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับและตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	ตัวชี้วัด เจ้าพนักงานธุรการและผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี (ร้อยละ ๘๐)	๒	๒	๒		✓

ที่	โครงการ / หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				๒๕๖๔ (คน)	๒๕๖๕ (คน)	๒๕๖๖ (คน)	ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับและตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	ตัวชี้วัด เจ้าพนักงานพัสดุและผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี (ร้อยละ ๘๐) ผลลัพธ์ เจ้าพนักงานพัสดุ มีความรู้ ความเข้าใจและปฏิบัติตามหน้าที่พัฒนาเทศบาลให้มีประสิทธิภาพ	๒	๒	๒		✓
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับและตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	ตัวชี้วัด เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้และผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี (ร้อยละ ๘๐) ผลลัพธ์ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติตามหน้าที่พัฒนาเทศบาลให้มีประสิทธิภาพ	๒	๒	๒		✓
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับและตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	ตัวชี้วัด นายช่างโยธาและผู้ช่วยนายช่างโยธา ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี (ร้อยละ ๘๐) ผลลัพธ์ นายช่างโยธาและผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติตามหน้าที่พัฒนาเทศบาลให้มีประสิทธิภาพ	๒	๒	๒		✓
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างสำรวจ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับและตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	ตัวชี้วัด ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ ได้รับการฝึกอบรม ร้อยละ ๑๐๐ ผลลัพธ์ ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติตามหน้าที่พัฒนาเทศบาลให้มีประสิทธิภาพ	๑	๑	๑		✓

ที่	โครงการ / หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				๒๕๖๔ (คน)	๒๕๖๕ (คน)	๒๕๖๖ (คน)	ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับและตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	ตัวชี้วัด ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี (ร้อยละ ๑๐๐) ผลลัพธ์ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติตามหน้าที่พัฒนาเทศบาลให้มีประสิทธิภาพ	๑	๑	๑		✓
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักสหนาการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับและตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	ตัวชี้วัด ผู้ช่วยนักสหนาการ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี (ร้อยละ ๑๐๐) ผลลัพธ์ ผู้ช่วยนักสหนาการ มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติตามหน้าที่พัฒนาเทศบาลให้มีประสิทธิภาพ	๑	๑	๑		✓
๒๐	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็ก หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับและตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	ตัวชี้วัด ครูผู้ดูแลเด็ก ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี (ร้อยละ ๑๐๐) ผลลัพธ์ ครูผู้ดูแลเด็ก มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติตามหน้าที่พัฒนาเทศบาลให้มีประสิทธิภาพ	๑	๑	๑		✓
๒๑	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับและตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	ตัวชี้วัด ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี (ร้อยละ ๑๐๐) ผลลัพธ์ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติตามหน้าที่พัฒนาเทศบาลให้มีประสิทธิภาพ	๒	๒	๒		✓
๒๒	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่ง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับและตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	ตัวชี้วัด พนักงานจ้างได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี (ร้อยละ ๘๐) ผลลัพธ์ พนักงานจ้าง มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติตามหน้าที่พัฒนาเทศบาลให้มีประสิทธิภาพ	๕	๕	๕		✓

ที่	โครงการ / หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				๒๕๖๔ (คน)	๒๕๖๕ (คน)	๒๕๖๖ (คน)	ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม
๒๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนายกอปท. รองนายกอปท. ที่ปรึกษา เลขานุการนายกอปท. หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	ตัวชี้วัด คณะผู้บริหารเข้ารับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี (ร้อยละ ๘๐) ผลลัพธ์ คณะผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจ และปฏิบัติตามที่พัฒนาเทศบาลให้มี ประสิทธิภาพ	๕	๕	๕		✓
๒๔	หลักสูตรเกี่ยวกับสมาชิกสภา อปท. หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	ตัวชี้วัด สมาชิกสภาเทศบาล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี (ร้อยละ ๘๐) ผลลัพธ์ สมาชิกสภาฯ มีความรู้ความเข้าใจ และปฏิบัติตามที่พัฒนาเทศบาลให้มี ประสิทธิภาพ	๑๒	๑๒	๑๒		✓
๒๕	หลักสูตรด้านคุณธรรมและ จริยธรรม	เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม ของ พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง คณะ ผู้บริหารของเทศบาล และสมาชิกสภาฯ	ตัวชี้วัด พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง บุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างเหมา บริการ คณะผู้บริหาร และสมาชิกสภา เทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี (ร้อยละ ๘๐) ผลลัพธ์ บุคลากรของเทศบาล มีความรู้ ความเข้าใจและปฏิบัติตามที่พัฒนา เทศบาลให้มีประสิทธิภาพ	๖๐	๖๐	๖๐	✓	✓
๒๖	โครงการศึกษาดูงานของ ผู้บริหาร สมาชิกสภา และ บุคลากร เทศบาลตำบลโคกสูง	เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ประสบการณ์และ ซึ่ความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น	ตัวชี้วัด คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา และ บุคลากร ได้รับการศึกษาดูงาน ๑ ครั้ง / ปี (ร้อยละ ๘๐) ผลลัพธ์ สมาชิกสภา ผู้บริหาร และ บุคลากรของเทศบาล มีความรู้ความเข้าใจ และปฏิบัติตามที่พัฒนาเทศบาลให้มี ประสิทธิภาพ	๖๐	๖๐	๖๐		✓

ที่	โครงการ / หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				๒๕๖๔ (คน)	๒๕๖๕ (คน)	๒๕๖๖ (คน)	ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม
๒๗	ประชุมประจำเดือนผู้บริหาร และพนักงานเทศบาล	ซักซ้อมการปฏิบัติงานในรอบเดือนที่ผ่านมา และแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง	ตัวชี้วัด คณบดีผู้บริหาร และบุคลากรของ เทศบาลทุกคน อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง (ร้อยละ ๙๐) ผลสัมฤทธิ์ สมาชิกสภา ผู้บริหาร และ บุคลากรของเทศบาล มีความรู้ความเข้าใจ และปฏิบัติตามที่และพัฒนาเทศบาลให้มี ประสิทธิภาพ	๓๒	๓๒	๓๒	เอง ✓	

