****

**แผนพัฒนาบุคลากร**

**เทศบาลตำบลศรีธาตุ**

**อำเภอศรีธาตุ จังหวัดอุดรธานี**

**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖4 – ๒๕๖6**

**คำนำ**

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลศรีธาตุ นั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทของเทศบาลตำบลศรีธาตุ โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลศรีธาตุ

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลศรีธาตุ ได้ใช้กรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ดำเนินการ รวมทั้งได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

 **เทศบาลตำบลศรีธาตุ**

 **ตุลาคม 2563**

**สารบัญ**

บทที่ 1 กรอบแนวคิดยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลศรีธาตุ ๑

บทที่ 2 การวิเคราะห์ : การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลศรีธาตุ 3

บทที่ 3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลศรีธาตุ 4

บทที่ 4 ตารางแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลศรีธาตุ อำเภอศรีธาตุ จังหวัดอุดรธานี 7

 ประจำปีงบประมาณ 256๔ – 256๖

บทที่ 5 หลักสูตรการพัฒนาในการพัฒนา ( พ.ศ. ๒๕64 - ๒๕๖6 ) 9

บทที่ 6 วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา 10

บทที่ 7 งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา 18

บทที่ 8 การติดตามและการประเมินผล 19

**ภาคผนวก**

* คำสั่ง เทศบาลตำบลศรีธาตุ ที่ ๒๙4/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖3 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖4 – ๒๕๖6)
* รายงานการประชุม
* แบบสำรวจความต้องการฝึกอบรม

-1-

บทที่ 1

กรอบความคิดยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลศรีธาตุ

หลักการและเหตุผล

 ตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 กำหนดให้รัฐจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดการผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมาย โดยในด้านการบริหารจัดการในภาครัฐการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการให้บริการประชาชนให้ดีขึ้น ได้มาตรฐานสากล แก้ไขปัญหาการขาดแคลนกำลังคนแทนข้าราชการที่เกษียณอายุราชการ และพัฒนาคุณภาพของข้าราชการให้มีความรู้ ความสามารถ เพิ่มขึ้น ปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงสภาพสังคมในยุคออนไลน์ และถือว่ามนุษย์เป็นศูนย์กลางการพัฒนา การที่จะทำให้ระบบการบริหารราชการมีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพดีเลิศ ตอบสนองความต้องการของประชาชนจึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ดังนั้น จึงจำเป็นที่งานพัฒนาบุคลากรจะต้องพิจารณาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ให้มีสมรรถนะ ขีดความสามารถ เพื่อเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ ความสามารถพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาการด้านต่างๆ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง 5 ด้าน ได้แก่

 1) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่างๆ เป็นต้น

 2) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานการฝึกอบรม งานการเงินและบัญชี งานพัสดุ งานด้านการจัดเก็บภาษี งานธุรการ งานด้านช่าง เป็นต้น

 3) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

 4) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การส่งเสริมสุขภาพอนามัย เป็นต้น

 5) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ปราศจากการคอรัปชั่น

-2-

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลศรีธาตุ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปี 256๔ – 2566 ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรเทศบาลตำบลศรีธาตุ ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เทศบาลตำบลศรีธาตุ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบทบาทและภารกิจสำคัญต่อการพัฒนาและสร้างความเจริญเติบโตให้เกิดแก่ท้องถิ่น การวางแผนการพัฒนาจึงถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะทำให้การบริหารของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนอย่างแท้จริง จากการเก็บรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบางเมือง นโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และศักยภาพของเทศบาลตำบลบางเมือง จึงได้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา และจากการที่เทศบาลตำบลบางเมืองเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาประสิทธิภาพของคนโดยการเน้นคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา จึงกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุผลสูงสุดดังที่ตั้งไว้ตามแผนพัฒนาบุคลากร อีกทั้งเพื่อกระตุ้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและการปลดปล่อยพลังความคิดให้เป็นไปตามความต้องการของผู้บริหาร พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง โดยกำหนดระยะเวลาปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - พ.ศ. 2566 ใช้งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาจากโครงการอบรมและพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารและปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาสามปีเทศบาลตำบลศรีธาตุ

-3-

บทที่ 2

การวิเคราะห์ : การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลศรีธาตุ

 เทศบาลตำบลศรีธาตุ สนับสนุนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลศรีธาตุ การวิเคราะห์องค์กรการพัฒนาระบบบริหารบุคคลของเทศบาลตำบล ศรีธาตุ ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ (SWOT ANALYSIS)

สภาพแวดล้อมภายในองค์กรการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลศรีธาตุ ประกอบด้วย

1. จุดแข็ง (Strength) ในการพัฒนาระบบบริหารบุคคลเทศบาลตำบลศรีธาตุ

* 1. ด้านบุคลากร

• ผู้บริหารมีความรู้ มีคุณภาพ และเอาใจใส่

• ผู้บริหารมีนโยบายต่อเนื่องและชัดเจน

• มีการแบ่งส่วนราชการชัดเจนและเป็นระบบ

• มีงบประมาณเพียงพอสำหรับการพัฒนาเทศบาล

• บุคลากรมีความพร้อมที่จะพัฒนา

 1.2 ด้านวัสดุอุปกรณ์ มีการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการต่างๆ เพียงพอและเหมาะสม เช่น มีคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนรู้ผ่านระบบคอมพิวเตอร์ (Computer - Based Training) หรือ สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Development) ได้ตลอดเวลา

2. จุดอ่อน (Weakness) ของการพัฒนาระบบบริหารความรู้ในองค์กรเทศบาลตำบลศรีธาตุ

• ระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติงานซ้ำซ้อน และยุ่งยากไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

• ขาดแคลนบุคลากรผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

• บุคลากรบางส่วนมีการพัฒนาน้อยไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

• การตื่นตัว ความรับผิดชอบ ยังมีไม่มากนัก

สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลศรีธาตุ

1. โอกาส (Opportunity) ในการพัฒนาระบบบริหารความรู้ในองค์กรเทศบาลตำบลศรีธาตุ

 • การปฏิรูปราชการ การเน้นการพัฒนาบุคคล เพื่อประสิทธิภาพบุคลากร

 • นโยบายของรัฐบาล ให้ความสำคัญในการพัฒนาคน

 • ระบบการติดต่อสื่อสาร มีความสะดวก รวดเร็ว ทำให้การรับรู้ขอมูลข่าวสารมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างกว้างขวาง

2. ภัยคุกคาม (Threat)

 • การตรวจสอบจากหน่วยงานอื่นทำให้บุคลากรไม่อยากเสี่ยงเข้ารับการพัฒนา

-4-

บทที่ 3

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลศรีธาตุ

 การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลศรีธาตุได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิง กลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลศรีธาตุไว้ดังนี้

1.วิสัยทัศน์การบริหารบุคคล

 พัฒนาคน พัฒนางาน เพื่อการบริการที่มีประสิทธิภาพ

พันธกิจ

 1. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง เป็นผู้มีความรู้ มีสมรรถนะ และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติราชการโดยยึดหลักการบริหารภาครัฐแนวใหม่ และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

 2. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง มีความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติในระดับสูง ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

วัตถุประสงค์

 1. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลศรีธาตุ ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

 2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนา และฝึกอบรมบุคลากรของเทศบาลตำบลศรีธาตุ

 3. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลศรีธาตุ

 4. เพื่อเป็นการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างเพื่อร่วมงานด้วยกัน ลดความขัดแย้งภายในเทศบาล เพื่อเป็นหนึ่งเดียวกัน สร้างความรัก ความสามัคคีภายในเทศบาลตำบลศรีธาตุ

เป้าหมายของการพัฒนา

 1. เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคน ทุกตำแหน่งของเทศบาลตำบลศรีธาตุ มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชากร

 2. เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคน ทุกตำแหน่งของเทศบาลตำบลศรีธาตุ ได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

 3. เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคน ทุกตำแหน่งของเทศบาลตำบลศรีธาตุ มีความรู้และเกิดทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง และเกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่

 4. เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคน ทุกตำแหน่งของเทศบาลตำบลศรีธาตุ มีความรู้และเกิดทักษะในด้านการบริหาร

 5. เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคน ทุกตำแหน่งของเทศบาลตำบลศรีธาตุ มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และดำเนินตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ร่วมต่อต้านการทุจริตคอรัปชั่น

-5-

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลศรีธาตุ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

- แผนงานพัฒนาการจัดการความรู้ในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

 - แผนงานพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| แผนงาน / โครงการ | ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน | การติดตามและประเมินผล |
| แผนงานพัฒนาการจัดการความรู้ในองค์กร | • จำนวนคนที่ได้รับการอบรม• จำนวนครั้งการถ่ายทอด• จำนวนคนที่ได้รับการถ่ายทอด• จำนวนเรื่องที่มีการรวบรวม | • ถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับฝึกอบรมแก่เจ้าหน้าที่• รวบรวมองค์ความรู้ที่ได้รับฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก |

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| แผนงาน / โครงการ | ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน | การติดตามและประเมินผล |
| แผนงานพัฒนาศักยภาพบุคลากร | สรุปผลการดำเนินงานตามแบบประเมินติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรม | ประเมินผู้เข้ารับการอบรมทั้งก่อนและหลังการอบรม |

3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

 คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลศรีธาตุ เห็นสมควรให้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร โดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในมิติด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

 1) การกำหนดหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลศรีธาตุ ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงานที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1. ให้บุคลากรของเทศบาลตำบลศรีธาตุ ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ 1 ครั้งหรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ดังนี้
	1. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
	2. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
	3. หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
	4. หลักสูตรด้านการบริหาร
	5. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

-6-

1. วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้เทศบาลตำบลศรีธาตุเป็นหน่วยดำเนินการเองหรือหน่วยงาน

อื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ
2. การฝึกอบรม
3. การศึกษาหรือดูงาน
4. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา
5. การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม
6. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา เทศบาลตำบลศรีธาตุ ต้องจัดสรร

งบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

4. ขั้นตอนการดำเนินงาน

 4.1 การเตรียมการและการวางแผน

 1) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

2) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่า

ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

3) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรม

4.2 การดำเนินการพัฒนา

1) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา จากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาได้แต่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

2) วิธีพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเอง หรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

**-7-**

**บทที่ 4**

**ตารางแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลศรีธาตุ อำเภอศรีธาตุ จังหวัดอุดรธานี**

**ประจำปีงบประมาณ 256๔ – 256๖**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **หลักสูตรการพัฒนา** | **วิธีดำเนินการ** | **ตัวชี้วัด****(KPI)** | **หน่วยงานดำเนินการ** | **ระยะเวลาดำเนินการ**  | **กลุ่มเป้าหมาย** |
| **ต.ค** | **พ.ย** | **ธ.ค** | **ม.ค** | **ก.พ** | **มี.ค** | **เม.ย** | **พ.ค** | **มิ.ย** | **ก.ค** | **ส.ค** | **ก.ย** |  |
| 1. หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ
 | 1. การปฐมนิเทศ2. การสอนงาน3. การฝึกอบรม4. การประชุม | จำนวนครั้งที่ได้รับการอบรม/ปี ไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง | เทศบาลดำเนินการก ท จสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 🗹 ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ🗹 พนักงานจ้าง |
| 1. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ
 | 1. การฝึกอบรม2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ3. การศึกษาดูงาน | จำนวนครั้งที่ได้รับการอบรม/ปี ไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง | เทศบาลดำเนินการก ท จสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 🗹 ตำแหน่งสายงานบริหาร🗹 ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ🗹 พนักงานจ้าง |
| 1. หลักสูตรความรู้และทักษะ เฉพาะ
 | 1. การฝึกอบรม2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ3. การศึกษาดูงาน4. การสอนงาน | จำนวนครั้งที่ได้รับการอบรม/ปี ไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง | เทศบาลดำเนินการก ท จสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 🗹 ตำแหน่งสายงานบริหาร🗹 ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ🗹 พนักงานจ้าง |

**-8-**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **หลักสูตรการพัฒนา** | **วิธีดำเนินการ** | **ตัวชี้วัด****(KPI)** | **หน่วยงานดำเนินการ** | **ระยะเวลาดำเนินการ**  | **กลุ่มเป้าหมาย** |
| **ต.ค** | **พ.ย** | **ธ.ค** | **ม.ค** | **ก.พ** | **มี.ค** | **เม.ย** | **พ.ค** | **มิ.ย** | **ก.ค** | **ส.ค** | **ก.ย** |  |
| 4. หลักสูตรด้านการบริหาร  | 1. การฝึกอบรม2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ3. การศึกษาดูงาน | คะแนนการติดตามผลได้เพิ่มขึ้นตามลำดับ | เทศบาลดำเนินการก ท จสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 🗹 ตำแหน่งสายงานบริหาร |
| 5 หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม | 1. การฝึกอบรม2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ3. การศึกษาดูงาน | จำนวนบัตรสนเท่ห์เรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ ลดน้อยลงตามลำดับ | เทศบาลดำเนินการสำนักงาน ก ท จังหวัดหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 🗹 ตำแหน่งสายงานบริหาร🗹 ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ🗹 พนักงานจ้าง |

-9-

**บทที่ 5 หลักสูตรการพัฒนาในการพัฒนา ( พ.ศ. ๒๕64 - ๒๕๖6 )**

* 1. หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น
	2. หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป
	3. หลักสูตรนักบริหารงานคลัง
	4. หลักสูตรนักบริหารงานช่าง
	5. หลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุข
	6. หลักสูตรนักบริหารการศึกษา
	7. หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคม
	8. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล
	9. หลักสูตรนักวิชาการคลัง
	10. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
	11. หลักสูตรนักวิชาการศึกษา
	12. หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน
	13. หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
	14. หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ
	15. หลักสูตรเจ้าพนักงานการคลัง
	16. หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ
	17. หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
	18. หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า
	19. หลักสูตรเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
	20. หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก
	21. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
	22. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท

-10-

**บทที่ 6 วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา**

**(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2564 – 25๖6)**

**เทศบาลตำบลศรีธาตุ อำเภอศรีธาตุ จังหวัดอุดรธานี**

 **แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง**

**สำนักปลัด**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา** | **วัตถุประสงค์** | **การดำเนินการ** | **เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ** | **ลักษณะการฝึกอบรม** |
| **ปี 2564****(จำนวนคน)** | **ปี 2565****(จำนวนคน)** | **ปี 25๖6****(จำนวนคน)** | **เทศบาล****ดำเนินการเอง** | **ส่งฝึกอบรมกับ****หน่วยงานอื่น** |
| **1** | **หลักสูตรเกี่ยวกับ นักบริหารงานท้องถิ่น หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง** | **เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักบริหารงานท้องถิ่นได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น** | **นักบริหารงานท้องถิ่น****(ปลัดเทศบาล) ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี** | **๑** | **๑** | **๑** | **-** | **/** |
| **2** | **หลักสูตรเกี่ยวกับ นักบริหารงานท้องถิ่น หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง** | **เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักบริหารงานท้องถิ่นได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น** | **นักบริหารงานท้องถิ่น****(รองปลัดเทศบาล) ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี** | **๑** | **๑** | **๑** | **-** | **/** |
| **3** | **หลักสูตรเกี่ยวกับ นักบริหารงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง** | **เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าสำนักปลัด ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น** | **นักบริหารงานท้องถิ่น****(หัวหน้าสำนักปลัด) ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี** | **๑** | **๑** | **๑** | **-** | **/** |
| **4** | **หลักสูตรเกี่ยวกับ นักบริหารงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง** | **เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น** | **นักบริหารงานท้องถิ่น****(หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ) ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี** | **๑** | **๑** | **๑** | **-** | **/** |

-11-

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา** | **วัตถุประสงค์** | **การดำเนินการ** | **เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ** | **ลักษณะการฝึกอบรม** |
| **ปี 2564****(จำนวนคน)** | **ปี 2565****(จำนวนคน)** | **ปี 25๖6****(จำนวนคน)** | **เทศบาล****ดำเนินการเอง** | **ส่งฝึกอบรมกับ****หน่วยงานอื่น** |
| **5** | **หลักสูตรเกี่ยวกับ นักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง** | **เพื่อพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน ของนักทรัพยากรบุคคล ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น** | **นักทรัพยากรบุคคล****ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี** | **๑** | **๑** | **๑** | **-** | **/** |
| **6** | **หลักสูตรเกี่ยวกับ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง** | **เพื่อพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน ของเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น** | **เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี** | **๑** | **๑** | **๑** | **-** | **/** |
| **7** | **หลักสูตรเกี่ยวกับ เจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง** | **เพื่อพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน ของเจ้าพนักงานธุรการ ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น** | **เจ้าพนักงานธุรการ ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี** | **2** | **2** | **2** | **-** | **/** |

-12-

**กองคลัง**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา** | **วัตถุประสงค์** | **การดำเนินการ** | **เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ** | **ลักษณะการฝึกอบรม** |
| **ปี 2564****(จำนวนคน)** | **ปี 2565****(จำนวนคน)** | **ปี 25๖6****(จำนวนคน)** | **เทศบาล****ดำเนินการเอง** | **ส่งฝึกอบรมกับ****หน่วยงานอื่น** |
| **8** | **หลักสูตรเกี่ยวกับ นักบริหารงานการคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง** | **เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักบริหารงานการคลัง ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น** | **นักบริหารงานการคลัง****(ผู้อำนวยการกองคลัง) ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี** | **๑** | **๑** | **๑** | **-** | **/** |
| **9** | **หลักสูตรเกี่ยวกับ นักวิชาการคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง** | **เพื่อพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน ของนักวิชาการคลัง ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น** | **นักวิชาการคลัง****ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี** | **๑** | **๑** | **๑** | **-** | **/** |
| **10** | **หลักสูตรเกี่ยวกับ เจ้าพนักงานการคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง** | **เพื่อพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน ของเจ้าพนักงานการคลัง ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น** | **เจ้าพนักงานการคลัง****ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี** | **๑** | **๑** | **๑** | **-** | **/** |
| **11** | **หลักสูตรเกี่ยวกับ เจ้าพนักงานพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง** | **เพื่อพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน ของเจ้าพนักงานพัสดุ ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น** | **เจ้าพนักงานพัสดุ****ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี** | **๑** | **๑** | **๑** | **-** | **/** |
| **12** | **หลักสูตรเกี่ยวกับ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง** | **เพื่อพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน ของเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น** | **เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้****ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี** | **๑** | **๑** | **๑** | **-** | **/** |

-13-

**กองช่าง**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา** | **วัตถุประสงค์** | **การดำเนินการ** | **เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ** | **ลักษณะการฝึกอบรม** |
| **ปี 2564****(จำนวนคน)** | **ปี 2565****(จำนวนคน)** | **ปี 25๖6****(จำนวนคน)** | **เทศบาล****ดำเนินการเอง** | **ส่งฝึกอบรมกับ****หน่วยงานอื่น** |
| **13** | **หลักสูตรเกี่ยวกับ นักบริหารงานช่าง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง** | **เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักบริหารงานช่าง ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น** | **นักบริหารงานช่าง****(ผู้อำนวยการกองช่าง) ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี** | **๑** | **๑** | **๑** | **-** | **/** |
| **14** | **หลักสูตรเกี่ยวกับ นักบริหารงานช่าง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง** | **เพื่อพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน ของนักบริหารงานช่าง ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น** | **นักบริหารงานช่าง****(หัวหน้าฝ่ายการโยธา)** **ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี** | **๑** | **๑** | **๑** | **-** | **/** |
| **15** | **หลักสูตรเกี่ยวกับ นายช่างไฟฟ้า หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง** | **เพื่อพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน ของนายช่างไฟฟ้า ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น** | **นายช่างไฟฟ้า****ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี** | **๑** | **๑** | **๑** | **-** | **/** |

-14-

**กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา** | **วัตถุประสงค์** | **การดำเนินการ** | **เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ** | **ลักษณะการฝึกอบรม** |
| **ปี 2564****(จำนวนคน)** | **ปี 2565****(จำนวนคน)** | **ปี 25๖6****(จำนวนคน)** | **เทศบาล****ดำเนินการเอง** | **ส่งฝึกอบรมกับ****หน่วยงานอื่น** |
| **16** | **หลักสูตรเกี่ยวกับ นักบริหารงานสาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง** | **เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักบริหารงานสาธารณสุข ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น** | **นักบริหารงานสาธารณสุข****(ผู้อำนวยการกอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี** | **๑** | **๑** | **๑** | **-** | **/** |
| **17** | **หลักสูตรเกี่ยวกับ นักบริหารงานสาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง** | **เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักบริหารงานสาธารณสุข ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น** | **นักบริหารงานสาธารณสุข****(หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข) ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี** | **๑** | **๑** | **๑** | **-** | **/** |

-15-

**กองวิชาการและแผนงาน**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา** | **วัตถุประสงค์** | **การดำเนินการ** | **เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ** | **ลักษณะการฝึกอบรม** |
| **ปี 2564****(จำนวนคน)** | **ปี 2565****(จำนวนคน)** | **ปี 25๖6****(จำนวนคน)** | **เทศบาล****ดำเนินการเอง** | **ส่งฝึกอบรมกับ****หน่วยงานอื่น** |
| **18** | **หลักสูตรเกี่ยวกับ นักบริหารงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง** | **เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักบริหารงานทั่วไป ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น** | **นักบริหารงานทั่วไป****(ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน) ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี** | **๑** | **๑** | **๑** | **-** | **/** |
| **19** | **หลักสูตรเกี่ยวกับ นักบริหารงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง** | **เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักบริหารงานทั่วไปได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น** | **นักบริหารงานทั่วไป****(หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ) ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี** | **๑** | **๑** | **๑** | **-** | **/** |
| **20** | **หลักสูตรเกี่ยวกับ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง** | **เพื่อพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน ของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น** | **นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี** | **2** | **2** | **2** | **-** | **/** |

-16-

**กองการศึกษา**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา** | **วัตถุประสงค์** | **การดำเนินการ** | **เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ** | **ลักษณะการฝึกอบรม** |
| **ปี 2564****(จำนวนคน)** | **ปี 2565****(จำนวนคน)** | **ปี 25๖6****(จำนวนคน)** | **เทศบาล****ดำเนินการเอง** | **ส่งฝึกอบรมกับ****หน่วยงานอื่น** |
| **21** | **หลักสูตรเกี่ยวกับ นักบริหารงานการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง** | **เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักบริหารงานการศึกษา ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น** | **นักบริหารงานทั่วไป****(ผู้อำนวยการกองการศึกษา) ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี** | **๑** | **๑** | **๑** | **-** | **/** |
| **22** | **หลักสูตรเกี่ยวกับ นักบริหารงานการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง** | **เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักบริหารงานการศึกษาได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น** | **นักบริหารงานทั่วไป****(หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา) ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี** | **๑** | **๑** | **๑** | **-** | **/** |
| **23** | **หลักสูตรเกี่ยวกับ นักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง** | **เพื่อพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน ของนักวิชาการศึกษา ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น** | **นักวิชาการศึกษา ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี** | **1** | **1** | **1** | **-** | **/** |

-17-

**กองสวัสดิการสังคม**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา** | **วัตถุประสงค์** | **การดำเนินการ** | **เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ** | **ลักษณะการฝึกอบรม** |
| **ปี 2564****(จำนวนคน)** | **ปี 2565****(จำนวนคน)** | **ปี 25๖6****(จำนวนคน)** | **เทศบาล****ดำเนินการเอง** | **ส่งฝึกอบรมกับ****หน่วยงานอื่น** |
| **24** | **หลักสูตรเกี่ยวกับ นักบริหารงานสวัสดิการสังคม หรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง** | **เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักบริหารงานนักบริหารงานสวัสดิการสังคม ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น** | **นักบริหารงานนักบริหารงานสวัสดิการสังคม** **(ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม) ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี** | **๑** | **๑** | **๑** | **-** | **/** |
| **25** | **หลักสูตรเกี่ยวกับ นักบริหารงานสวัสดิการสังคม หรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง** | **เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักบริหารงานนักบริหารงานสวัสดิการสังคม ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น** | **นักบริหารงานนักบริหารงานสวัสดิการสังคม****(หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม) ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี** | **๑** | **๑** | **๑** | **-** | **/** |
| **26** | **หลักสูตรเกี่ยวกับ นักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง** | **เพื่อพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน ของนักพัฒนาชุมชน ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น** | **นักพัฒนาชุมชน ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี** | **2** | **2** | **2** | **-** | **/** |
| **27** | **หลักสูตรเกี่ยวกับ เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง** | **เพื่อพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน ของเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น** | **เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน**  **ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง/ปี** | **๑** | **๑** | **๑** | **-** | **/** |

**-18-**

**บทที่ 7**

**งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา**

 เทศบาลตำบลศรีธาตุ จะประมาณการตั้งจ่ายไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งปรากฏดังนี้

 **๑. เทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕64**

 ๑) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวดค่าใช้สอย ตั้งจ่ายไว้…8๐,๐๐๐..บาท

 ๒) แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย

 ตั้งจ่ายไว้…4๐,๐๐๐..บาท

 ๓) แผนงานสาธารณสุข งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ตั้งจ่ายไว้…2๐,๐๐๐..บาท

 4) แผนงานเคหะและชุมชน งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ตั้งจ่ายไว้…2๐,๐๐๐..บาท

 5) แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ตั้งจ่ายไว้…2๐,๐๐๐..บาท

 **๒. เทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕6๕ , ๒๕๖๖**

 งบประมาณ ปี ๒๕๖๕,๒๕๖๖ เป็นประมาณการเท่ากันกับปี ๒๕๖๔

-19-

**บทที่ 8**

**การติดตามและประเมินผล**

การติดตามและประเมินผลการการพัฒนาบุคลากร คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลศรีธาตุ ดำเนินการติดตามและประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

1) ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

 2) ติดตามและประเมินผลโดยคณะกรรมการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

 3) กำหนดตัวชี้วัดเพื่อเป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จและผลกระทบของการดำเนินการ ตามแบบประเมินติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรม

 4) เจ้าหน้าที่งานการเจ้าหน้าที่รวบรวมแบบประเมินติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรมที่ได้รับการประเมินจากหัวหน้างาน / หัวหน้าฝ่าย / ผู้อำนวยการกอง / หัวหน้าสำนักปลัด เสนอต่อผู้บริหารทราบ ซึ่งแสดงได้ดังแผนภูมิ

**ภาคผนวก**