

แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



เทศบาลตำบลกุฎเรือคำ
อำเภอวนนิवास จังหวัดสกลนคร

คำนำ

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลฤๅษีคำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ นั้น เทศบาลตำบลฤๅษีคำ ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรได้รู้ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ รวมถึงบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรในเทศบาลตำบลฤๅษีคำ ตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางในการปฏิบัติตนเพื่อพัฒนาบุคลากร โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานของเทศบาลตำบลฤๅษีคำ ทั้งข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลฤๅษีคำ

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลฤๅษีคำ อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลฤๅษีคำ เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

คณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
สิงหาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
- ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
- ส่วนที่ ๒ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา	๘
- ส่วนที่ ๓ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายการพัฒนา	๑๑
- ส่วนที่ ๔ หลักสูตรการพัฒนา	๑๖
- ส่วนที่ ๕ วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๑๙
- ส่วนที่ ๖ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร	๒๙
- ส่วนที่ ๗ การติดตามและประเมินผลการพัฒนา	๓๑

ภาคผนวก

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ภาวะการเปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศ ที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่จากการที่เคยยึดแนวความคิดที่ว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่ยาวไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกานี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของพนักงานเทศบาล เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างการมีส่วนร่วมในหมู่พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.สกลนคร)

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๕ (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ และที่แก้ไขหมวด ๑๒ ส่วนที่ ๓ ข้อ ๒๖๙ ประกอบกับยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ตามมติคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ ซึ่งแจ้งให้ทุกจังหวัดทราบและดำเนินการ ตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๒๐๙.๓/๑๐๕๓๒ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๖ เรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล เทศบาลตำบลกุดเรือคำ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลกุดเรือคำ

/การจัดทำกรอบ...

การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
		ปลัด / รองปลัด (๐๐)						
ปลัด เทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด เทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม ปลัด / รองปลัด	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างประเภทภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถกู้ชีพกู้ภัย(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานดับเพลิง(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนตักแถมสวน(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับรถขยะ(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างประเภททั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา(บรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
รวมสำนักปลัด	๒๔	๒๔	๒๔	๒๔	๐	๐	๐	

การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

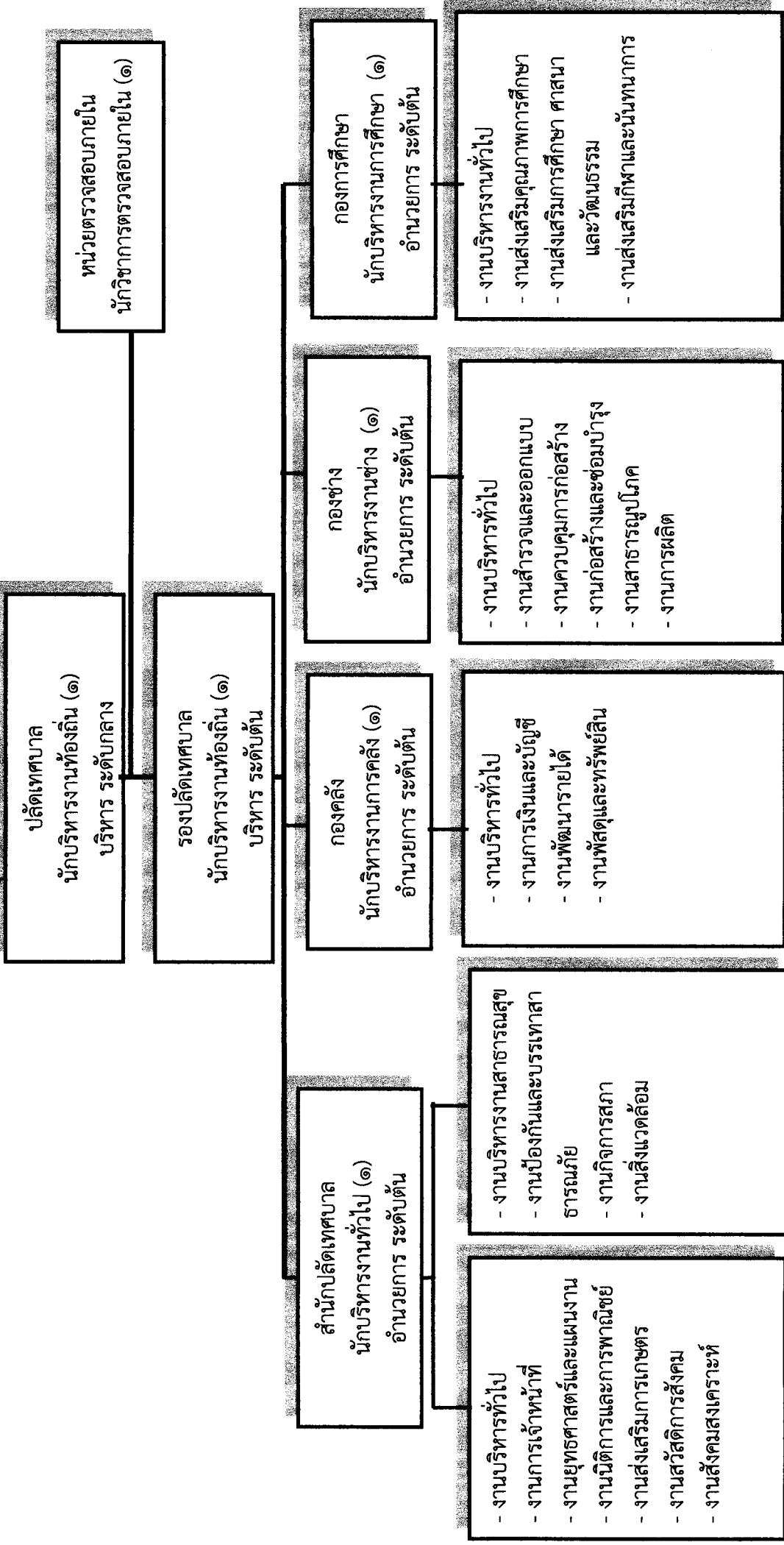
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองคลัง	๙	๙	๙	๙	๐	๐	๐	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานจคมাত্রวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองช่าง	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	๐	๐	๐	

การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา (๑๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงาน การศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักบริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	กำหนด ใหม่
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	กำหนด ใหม่
พนักงานจ้างประเภทภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๓	๓	๓	-	-	-	รอ จัดสรร
ครู (ข้าราชการ)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	เงิน อุดหนุน
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (พนักงานจ้างภารกิจ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	เงิน อุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
รวมกองการศึกษา	๑๔	๑๙	๑๙	๑๙	+๒	๐	๐	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญ การ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวมหน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งหมด	๒๓	๒๘	๒๘	๒๘	+๒	๐	๐	

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปัจจุบัน พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลฤๅษี อำเภอนราธิวาส จังหวัดสตูล



ตำแหน่งประเภท บริหารท้องถิ่น และอำนวยการท้องถิ่น

ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น		อำนวยการท้องถิ่น			รวม
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	
จำนวน	-	๑	๑	-	-	๔

ตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป

ประเภท ระดับ	วิชาการ				ทั่วไป			รวม
	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	
จำนวน	-	-	๗	๔	-	๔	๗	๒๒

พนักงานจ้าง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

สังกัด	สำนักงาน		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		รวม
	พนักงานจ้าง ประเภท ภารกิจ	พนักงานจ้าง ประเภททั่วไป	ครู คศ.๒	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	
จำนวน	๑๘	๑๐	๖	๓	๓๗

ส่วนที่ ๒

วิสัยทัศน์ พันธกิจและจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

จากการวิเคราะห์ทิศทาง วิสัยทัศน์ พันธกิจการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนอำนาจหน้าที่ ประกอบกับการวิเคราะห์ SWOT การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลกุดเรือคำ เพื่อการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลกุดเรือคำ เพื่อใช้เป็นกรอบการพัฒนาสมรรถนะและความสามารถของบุคลากรของเทศบาลตำบลกุดเรือคำ ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๙

วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลกุดเรือคำ (Vision)

“ตั้งมั่นในความเป็นธรรม มุ่งมั่นในความเป็นเลิศ”

Committed to fairness Commitment to Excellence

ตั้งมั่นในความเป็นธรรม (Committed to fairness)

การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมายและวินัยข้าราชการ การแสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต การรักษาคำพูด มีสัจจะและเชื่อถือได้ การแสดงให้ปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ การยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและจรรยาข้าราชการไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ กล้ารับผิดและรับผิดชอบ การเสียสละความสุขส่วนตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ การยืนหยัดเพื่อความถูกต้องโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม

มุ่งมั่นในความเป็นเลิศ (Commitment to Excellence)

มุ่งกระทำการทุกอย่าง ด้วยความตั้งใจให้เกิดผลในทางที่ดีกว่าเสมอโดยมุ่งมั่นที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ ขณะเดียวกันก็พยายามหาแนวทาง การพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ อยู่ตลอดเวลา และอย่างต่อเนื่อง

พันธกิจ (Mission)

๑. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ เพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ
๒. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๓. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
๔. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในการบริการประชาชนให้เกิดความพึงพอใจและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชนในพื้นที่

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา (Goals)

๑. เพื่อให้บุคลากรในองค์กรให้มียอดความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ
๒. เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้และจิตสำนึกด้านคุณธรรมและจริยธรรม
๔. เพื่อการบริการประชาชนให้เกิดความพึงพอใจและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชนในพื้นที่

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลฤๅษี

เทศบาลตำบลฤๅษี ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการ และพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ เทศบาลตำบลฤๅษี ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ระยะ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ จำนวน ๓ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรบนพื้นฐานสมรรถนะ

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. การพัฒนาด้านเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๓. การพัฒนาด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. การพัฒนาด้านการบริหาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะ

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๒. การพัฒนาด้านจิตสำนึกและการมีจิตสาธารณะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
๒. ทุกตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร
๓. สำหรับข้าราชการครู ผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะต้องได้รับการฝึกอบรม /สัมมนา/ประชุมเกี่ยวกับการศึกษา อย่างน้อยคนละ ๒๐ ชั่วโมงต่อปี เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. การวิเคราะห์ SWOT ของการพัฒนาบุคลากร

เพื่อเป็นกรอบในการจัดทำแผนการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ จำเป็นต้องศึกษาทราบถึงทิศทาง หรือยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นโดยสังเขป รวมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดระบบการพัฒนาบุคลากรของจังหวัดอย่างทั่วถึงตรงตามเป้าหมายการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลอย่างมีคุณภาพเพิ่มขึ้น

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน - ภายนอก

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน ๒. บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ ๓. บุคลากรทำงานเป็นทีมได้ดี ๔. การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความเป็นธรรม ๕. บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานและระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ	๑. ไม่มีการวางแผนกำลังคนที่เป็นระบบเพื่อทดแทนกำลังคนที่ขาดแคลน ๒. บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ ๓. การดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำหรือมีศักยภาพน้อย ยังไม่จริงจัง ๔. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการโอนย้ายบ่อย ๕. การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมทุกระดับ ๖. การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้งยังมีการใช้ระบบอุปถัมภ์ ๗. มีการกำหนดตำแหน่ง ยังไม่เหมาะสมกับงาน

โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
๑. ระบบประเมินผลงานและการให้รางวัล ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ ๒. การปฏิรูประบบราชการ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหาร ทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร ๓. การปรับระบบโครงสร้างตำแหน่งใหม่เป็นโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรและทำให้บุคลากรทำงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของตน ๔. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความโปร่งใส	๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๒. ระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันระหว่างท้องถิ่นกับส่วนราชการอื่น เป็นอุปสรรคต่อการโอนย้ายบุคลากร ๓. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้อุปสรรคเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด ๔. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลาย จึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

ส่วนที่ ๓

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๑. วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กร มาปรับใช้กับเทศบาลตำบลกุดเรือคำ
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของเทศบาลตำบลกุดเรือคำ
๓. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลกุดเรือคำ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
 - ๔.๑.ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
 - ๔.๒.ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น การฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง ฯลฯ
 - ๔.๓.ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงาน และบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การสร้างแรงจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
 - ๔.๔.ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถ ปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสาร และ สื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย
 - ๔.๕ .ด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรมในการ ทำงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๑. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นที่เป็นข้าราชการ

๒. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นที่เป็นพนักงานจ้าง

ลำดับที่	ตำแหน่ง	หลักสูตร	เป้าหมายของการพัฒนา		
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	นักบริหารงานเทศบาล (ตำแหน่ง ปลัด รองปลัด)	-หลักสูตรกลยุทธ์การบริหารงานของ นักบริหารงาน อปท. -หลักสูตร นักบริหารงานท้องถิ่น -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๒	นักบริหารงานการคลัง	-หลักสูตรกลยุทธ์การบริหารงานของ นักบริหารงานคลัง -สัมมนาผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง บัญชี พัสดุและงบประมาณ -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๓	นักบริหารงานช่าง	-หลักสูตรกลยุทธ์การบริหารงานของ นักบริหารงานช่าง -หลักสูตร เทคนิคการใช้ Auto CAD และการ คำนวณหาพื้นที่ด้วย Google Earth -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๔	นักบริหารงานทั่วไป	-หลักสูตร กลยุทธ์การบริหารงานของ นักบริหารงานทั่วไป -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๕	นักบริหารงานการศึกษา	-หลักสูตร กลยุทธ์การบริหารงานของ นักบริหารงานการศึกษา -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๖	นักทรัพยากรบุคคล	-หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล -หลักสูตร ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับวินัย -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน -หลักสูตร ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับวินัย -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๘	นิติกร	-หลักสูตรนิติกร -หลักสูตร ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับวินัย -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๙	นักวิชาการเกษตร	-หลักสูตรนักวิชาการเกษตร -หลักสูตร ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับวินัย -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๑๐	นักพัฒนาชุมชน	-หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน -หลักสูตร ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับวินัย -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/

ลำดับที่	ตำแหน่ง	หลักสูตร	เป้าหมายของการพัฒนา		
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-หลักสูตรนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -หลักสูตร ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับวินัย -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๑๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	-หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี -หลักสูตร ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับวินัย -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๑๓	วิศวกรโยธา	-หลักสูตรวิศวกรโยธา -หลักสูตร ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับวินัย -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๑๔	นักจัดการงานทั่วไป	-หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป -หลักสูตร ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับวินัย -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๑๕	นักวิชาการศึกษา	-หลักสูตรนักวิชาการศึกษา -หลักสูตร ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับวินัย -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๑๖	ครู	-หลักสูตร การใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้น -หลักสูตร พัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษา ปฐมวัย -หลักสูตร เตรียมความพร้อมรับการประเมิน คุณภาพภายนอก -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๑๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-หลักสูตรการตรวจสอบภายใน -หลักสูตร ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับวินัย -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๑๘	เจ้าพนักงานธุรการ (สำนักปลัดเทศบาล)	-หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ -หลักสูตร ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับวินัย -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๑๙	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	-หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข -หลักสูตร ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับวินัย -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๒๐	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย -หลักสูตร ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับวินัย -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๒๑	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	-หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี -หลักสูตร ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับวินัย -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/

ลำดับที่	ตำแหน่ง	หลักสูตร	เป้าหมายของการพัฒนา		
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๒๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ -หลักสูตร ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับวินัย -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	-หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานพัสดุ -หลักสูตร ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับวินัย -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๒๔	เจ้าพนักงานธุรการ (กองช่าง)	-หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ -หลักสูตร ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับวินัย -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๒๕	นายช่างโยธา	-หลักสูตรช่าง/นายช่างโยธา -หลักสูตร ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับวินัย -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๒๖	เจ้าพนักงานประปา	หลักสูตรเจ้าพนักงานประปา -หลักสูตรการพัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๒๗	เจ้าพนักงานธุรการ (กองการศึกษา)	-หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ -หลักสูตร ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับวินัย -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
	พนักงานจ้าง				
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (สำนักปลัดเทศบาล)	- หลักสูตรเทคนิคการประยุกต์ใช้ Microsoft Office - หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนา ชุมชน	-หลักสูตรสำหรับงานพัฒนาชุมชน -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-หลักสูตรการป้องกันภัยระดับตำบล -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๔	พนักงานดับเพลิง	- หลักสูตรการป้องกันภัยระดับตำบล -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๕	พนักงานขับรถกู้ชีพกู้ภัย	- หลักสูตรการสำหรับงานกู้ชีพกู้ภัย -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๖	พนักงานขับรถยนต์	- หลักสูตรการสำหรับงานกู้ชีพกู้ภัย -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๗	พนักงานขับรถขยะ	- หลักสูตรการสำหรับงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๘	พนักงานประจำรถขยะ	- หลักสูตรการสำหรับงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/

ลำดับที่	ตำแหน่ง	หลักสูตร	เป้าหมายของการพัฒนา		
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๙	พนักงานขับรถขยะ	- หลักสูตรการสำหรับงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๑๐	พนักงานประจำรถขยะ	- หลักสูตรการสำหรับงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๑๑	พนักงานขับเครื่องจักรขนาด เบา(บรรทุกน้ำ)	- หลักสูตรการป้องกันภัยระดับตำบล - หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๑๒	ภารโรง	-หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (กองคลัง)	-หลักสูตรคอมพิวเตอร์สำหรับงานธุรการ -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-หลักสูตรสำหรับงานพัสดุ -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-หลักสูตรสำหรับงานจัดเก็บรายได้ -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๑๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-หลักสูตร เทคนิคการใช้ Auto CAD และการ คำนวณหาพื้นที่ด้วย Google Earth -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๑๗	ผู้ช่วยช่างสำรวจ	-หลักสูตร สำหรับงานสำรวจออกแบบ -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๑๘	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-หลักสูตร เทคนิคการซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้า -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๑๙	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๒๐	พนักงานผลิตน้ำประปา	-หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๒๑	คนงาน	-หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (กองการศึกษา)	-หลักสูตรคอมพิวเตอร์สำหรับงานธุรการ -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๒๓	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-หลักสูตร พัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษา ปฐมวัย -หลักสูตร เตรียมความพร้อมรับการประเมิน คุณภาพภายนอก -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/
๒๔	ผู้ดูแลเด็ก	-หลักสูตร พัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษา ปฐมวัย -หลักสูตร เตรียมความพร้อมรับการประเมิน คุณภาพภายนอก -หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	/	/	/

ส่วนที่ ๔

หลักสูตรการพัฒนา

เทศบาลตำบลกุดเรือคำ ได้ศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลกุดเรือคำ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

ลำดับ	หลักสูตรการพัฒนา	รายละเอียดการพัฒนา
๑	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	การพัฒนาด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
๒	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	การพัฒนาด้านความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น
๓	ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง	การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ
๔	ด้านการบริหาร	การพัฒนาในรายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
๕	ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม	การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติ เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

๑. หลักสูตร นักบริหารงานท้องถิ่น
๒. หลักสูตร นักบริหารงานคลัง
๓. หลักสูตร นักบริหารงานช่าง
๔. หลักสูตร นักบริหารงานทั่วไป
๕. หลักสูตร นักบริหารงานการศึกษา
๖. หลักสูตร นักทรัพยากรบุคคล
๗. หลักสูตร นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๗. หลักสูตร นิติกร
๗. หลักสูตร นักวิชาการเกษตร
๗. หลักสูตร นักพัฒนาชุมชน
๗. หลักสูตร นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. หลักสูตร นักวิชาการเงินและบัญชี
๘. หลักสูตร วิศวกรโยธา
๗. หลักสูตร นักวิชาการศึกษา
๑๐. หลักสูตร นักวิชาการตรวจสอบภายใน
๑๑. หลักสูตร เจ้าพนักงานธุรการ
๑๑. หลักสูตร เจ้าพนักงานสาธารณสุข
๗. หลักสูตร เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๒. หลักสูตร เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๑๓. หลักสูตร เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๑๔. หลักสูตร เจ้าพนักงานพัสดุ
๑๕. หลักสูตร นายช่างโยธา
๑๕. หลักสูตร เจ้าพนักงานประปา
๑๖. หลักสูตร ครู
๑๗. หลักสูตรคอมพิวเตอร์สำหรับตำแหน่งงาน
๑๘. หลักสูตร อบรมวินัยพนักงานส่วนท้องถิ่น
๑๙. หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - พนักงานขับรถยนต์
 - พนักงานขับรถขยะ
 - พนักงานขับรถกู้ชีพกู้ภัย
 - พนักงานดับเพลิง
 - พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา (บรรทุกน้ำ)
 - ภารโรง
 - พนักงานประจำรถขยะ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา
- ผู้ช่วยช่างสำรวจ
- ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า
- พนักงานจดมาตรวัดน้ำ
- พนักงานผลิตน้ำประปา
- คนงาน
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย
- ผู้ดูแลเด็ก

ส่วนที่ ๕

วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลกุดเรือคำ กำหนดวิธีการพัฒนา ตามความจำเป็น และเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีดังนี้

๑. วิธีการดำเนินการ

- ๑.๑ การปฐมนิเทศ
- ๑.๒ การฝึกอบรม
- ๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน
- ๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา รวมถึงการประชุมประจำเดือนของเทศบาลในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน
- ๑.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๑.๖ การมอบหมายงาน
- ๑.๗ การให้การศึกษา

๒. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลกุดเรือคำ นอกจากมีวิธีการดำเนินการตาม ข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการ ได้กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

- ๒.๑ เทศบาลตำบลกุดเรือคำ ดำเนินการเอง
- ๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดยเทศบาลจัดส่งพนักงานเทศบาลเข้ารับการฝึกอบรม
- ๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลกุดเรือคำ เป็นผู้ดำเนินการ

๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

- ๓.๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
- ๓.๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
- ๓.๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

๔. โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลกุดเรือคำ ได้จัดทำโครงการครอบคลุม ตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการต่าง ๆ ในส่วนที่ ๕

วิธีการพัฒนา
แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

ที่	ตำแหน่ง	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๗ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมร่วมกับหน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานท้องถิ่นหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานท้องถิ่น ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒		/
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไป หรือ หลักสูตร อื่น ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานทั่วไป ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานคลัง ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่าง หรือ หลักสูตร อื่น ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานช่าง ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๗ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้มากยิ่งขึ้น	นักทรัพยากรบุคคล ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้มากยิ่งขึ้น	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้มากยิ่งขึ้น	นิติกร ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเกษตรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้มากยิ่งขึ้น	นักวิชาการเกษตร ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้มากยิ่งขึ้น	นักพัฒนาชุมชน ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๗ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมร่วมกับ หน่วยงานอื่น
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้มากยิ่งขึ้น	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชีและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้มากยิ่งขึ้น	นักวิชาการเงินและบัญชี ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับวิศวกรโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้มากยิ่งขึ้น	วิศวกรโยธา ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้มากยิ่งขึ้น	นักวิชาการศึกษาได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักจัดการงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้มากยิ่งขึ้น	นักจัดการงานทั่วไป ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๗ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้มากยิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้มากยิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานธุรการ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานสาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้มากยิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้มากยิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้มากยิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานพัสดุ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๗ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๒๐	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้มากยิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๑	หลักสูตรเกี่ยวกับครู หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้มากยิ่งขึ้น	ครู ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๒	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานประปาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้มากยิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานประปา ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้มากยิ่งขึ้น	นายช่างโยธา ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๗ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง	สังกัดอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๒๔	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓๐	๓๐	๓๐	/	/
๒๕	หลักสูตร ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	พนักงานเทศบาล และ พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๖๓	๖๓	๖๓	/	/
๒๖	การพัฒนาระบบ IT ใหม่ประสิทธิภาพ	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ติดตั้ง Internet ให้ทุกส่วนราชการ	๖๓	๖๓	๖๓	/	/
๒๗	โครงการศึกษาดูงานของผู้บริหาร สมาชิกสภา และบุคลากร สังกัด เทศบาลตำบล กุดเรือคำ	เป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ประสบการณ์และขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น	ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี	๙๕	๙๕	๙๕	การศึกษา ดูงาน	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด
๒๘	ประชุมประจำเดือนของผู้บริหาร และพนักงานเทศบาล	ซักซ้อมการปฏิบัติงานในรอบเดือนที่ผ่านมาและแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้อง	พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เข้าประชุม ๑๒ ครั้ง / ปี	๖๓	๖๓	๖๓	/	/

ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับที่	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณ	ค.ค. บ๗	พ.ย. บ๗	ธ.ค. บ๗	ม.ค. บ๘	ก.พ. บ๘	มี.ค. บ๘	เม.ย. บ๘	พ.ค. บ๘	มิ.ย. บ๘	ก.ค. บ๘	ส.ค. บ๘	ก.ย. บ๘	หมายเหตุ	
๑	ประชุมประจำเดือนผู้บริหาร / พนักงาน อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง	-	↓												↑	
๒	ประชุมมอบนโยบายเร่งด่วนหรือติดตามการดำเนินงาน	-	↓												↑	
๓	สนับสนุนให้พนักงานที่บรรจุใหม่เข้าอบรมหลักสูตรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ทุกคน	งบ เทศบาลตำบล กุฉีรีคำ	↓												↑	
๔	สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาในหน้าที่หรืองานต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	งบ เทศบาลตำบล กุฉีรีคำ	↓												↑	
๕	จัดทำโครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	งบ เทศบาลตำบล กุฉีรีคำ												↓	↑	

ส่วนที่ ๖
งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการพัฒนา พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)	ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน เทศบาล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๗๐,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับงานการเจ้าหน้าที่ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับงานยุทธศาสตร์และงบประมาณหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคมหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับงานส่งเสริมการเกษตรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๒,๕๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับงานการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๒,๕๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับงานจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๒,๕๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับงานพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๒,๕๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับงานโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับงานประปาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)	ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับงานกฎหมายและทะเบียนทรัพย์สิน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับงานส่งเสริมการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๗๐,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับงานการตรวจสอบภายใน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่ง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๖๐,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๒๐	โครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพให้พนักงานสมาชิกสภาเทศบาล ผู้บริหาร พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๓๐๐,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๒๑	โครงการส่งเสริมคุณธรรม/จริยธรรม	๓๐,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
รวม		๑,๑๒๐,๐๐๐	

ส่วนที่ ๗

การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

๑. องค์การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลกุดเรือคำ ได้กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรในเทศบาลตำบลกุดเรือคำ ดังนี้

คณะกรรมการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

- | | | |
|---|------|------------------|
| ๑. ปลัดเทศบาลตำบลกุดเรือคำ | เป็น | ประธานกรรมการ |
| ๒. หัวหน้าส่วนราชการทุกคน | เป็น | กรรมการ |
| ๓. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล | เป็น | กรรมการเลขานุการ |

โดยให้มีหน้าที่ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลงทุกคนเป็นประจำทุกปี และสรุปรายงานผลและข้อเสนอแนะในการติดตามประเมินผลให้นายกเทศบาลตำบลกุดเรือคำรับทราบเพื่อพิจารณา

นอกจากการติดตามและประเมินผลในรูปคณะกรรมการแล้ว ในกรณีที่มีการพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างในแต่ละครั้งที่เทศบาลตำบลกุดเรือคำเป็นผู้ดำเนินการเอง จะทำการประเมินผลการพัฒนาความรู้ ในแต่ละครั้งเป็น ๒ ระยะ คือ

๑. ระยะก่อนการดำเนินการ โดยการประเมินจากการใช้แบบทดสอบเพื่อวัดความรู้ความเข้าใจก่อนได้รับการพัฒนาความรู้

๒. ระยะหลังการดำเนินการ โดยการประเมินจากการใช้แบบทดสอบชุดเดิมเพื่อวัดความรู้ความเข้าใจหลังจากได้เข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ แล้วนำมาเปรียบเทียบผลคะแนนที่ได้ว่ามีผลคะแนนแตกต่างจากก่อนและหลังอย่างไร

ในกรณีโครงการที่มีการจัดศึกษาดูงานนอกสถานที่ภายหลังจากกลับจากศึกษาดูงานจะมีการประเมินและสรุปผลสาระความรู้และประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานเพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรของเทศบาลได้ทราบ เพื่อนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานของเทศบาล ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นประโยชน์แก่ประชาชนต่อไป

ภาคผนวก



ประกาศเทศบาลตำบลฤๅษี
เรื่อง การใช้แผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ของ เทศบาลตำบลฤๅษี อำเภอรามัญ จังหวัดสกลนคร

ตามที่ เทศบาลตำบลฤๅษี ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร และเพื่อเป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ มาตรา ๑๑ และเพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และก.อบต.จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น และตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แล้วเสร็จ และเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.สกลนคร) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อประกาศใช้ให้ทันภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๔ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง สังกัดเทศบาลตำบลฤๅษี จึงขอประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง โดยให้มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

ลงชื่อ.....

(นายพงพา หลานเศรษฐา)
นายกเทศมนตรีตำบลฤๅษี



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร โทร. ๐-๔๒๗๑-๖๔๘๒.....

ที่ สน. ๐๐๒๓.๒/๕๒๖๖..... วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖.....

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖

เรียน ท้องถิ่นอำเภอทุกอำเภอ

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.สกลนคร) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๕๖ มีมติเห็นชอบให้ฝ่ายเลขานุการแจ้งเวียนมติ ก.ท.จ.สกลนคร เกี่ยวกับเรื่อง การโอน (ย้าย) การบรรจุแต่งตั้งฯ และเรื่องอื่น ๆ ที่ต้องดำเนินการโดยเร็วให้เทศบาลทราบก่อนเพื่อดำเนินการ แล้วจึงแจ้งหนังสือผู้ว่าราชการจังหวัดลงนามให้เทศบาลทราบภายหลัง

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร จึงขอส่งมติ ก.ท.จ.สกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ เกี่ยวกับเรื่อง การโอน (ย้าย) และเรื่องอื่นๆ ที่ต้องดำเนินการโดยเร็ว มาเพื่อแจ้งเทศบาลที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามมติ ก.ท.จ.สกลนคร ต่อไป รายละเอียดตามบัญชีฯ ที่แนบท้าย มาพร้อมนี้

๑๖

(นางรุ่งจิตร์ อรรถสาร)
ท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

มติ ก.ท.จ.สกลนคร ในการประชุม ก.ท.จ.สกลนคร ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖

๕.๑๒ เรื่อง ขอความเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาล

ที่	อำเภอ	เทศบาล	การตรวจสอบ	มติ ก.ท.จ.สกลนคร
๑	เมืองสกลนคร	ทต.สน.	เทศบาลในเขตจังหวัดสกลนครจำนวน ๖๖ แห่ง ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายละเอียด ประกอบด้วย ๑. หลักการและเหตุผล ๒. เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา	เห็นชอบ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาล จำนวน ๖๖ แห่ง
๒		ทต.ดงมะไฟ		
๓		ทต.ท่าแร่		
๔		ทต.ธาตุนาเวง		
๕		ทต.เชียงเครือ		
๖		ทต.จิวัดอน		
๗		ทต.ฮางโฮง		
๘		ทต.เหล่าปอแดง		
๙		ทต.หนองลาด		
๑๐		ทต.เมืองทองท่าแร่		
๑๑	สว่างแดนดิน	ทต.สว่างแดนดิน		
๑๒		ทต.ดอนเชียง		
๑๓		ทต.บงใต้		
๑๔		ทต.พันนา		
๑๕		ทต.โคกสี		
๑๖		ทต.หนองหลวง		
๑๗		ทต.บ้านด้าย		
๑๘	วารณิวาส	ทต.วารณิวาส		
๑๙		ทต.นาซอ		
๒๐		ทต.หนองวาง		
๒๑		ทต.หนองสนม		
๒๒		ทต.คูสะคาม		
๒๓	ทต.กุดเรือคำ			
๒๔	พรรณานิคม	ทต.พรรณานิคม		
๒๕		ทต.พอกน้อย		
๒๖		ทต.นาโน		
๒๗		ทต.บัวสว่าง		
๒๘		ทต.วังยาง		
๒๘		ทต.ไร่		
๓๐	ทต.นาหัวบ่อ			
๓๑	พรรณานิคม	ทต.พรรณานิคม		
๓๒	บ้านม่วง	ทต.บ้านม่วง		
๓๓		ทต.ห้วยหลัว		
๓๔	อากาศอำนวย	ทต.อากาศอำนวย		
๓๕		ทต.สามัคคีพัฒนา		
๓๖		ทต.บะหว้า		
๓๗		ทต.โพนแพง		

ที่	อำเภอ	เทศบาล	การตรวจสอบ	มติ ก.ท.จ.สกลนคร
๓๘	อากาศอำนวย	ทต.วาใหญ่	เทศบาลในเขตจังหวัดสกลนครจำนวน ๖๖ แห่ง ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายละเอียด ประกอบด้วย ๑. หลักการและเหตุผล ๒. เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา	เห็นชอบ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาล จำนวน ๖๖ แห่ง
๓๙		ทต.ท่าก้อน		
๔๐	พังโคน	ทต.พังโคน		
๔๑		ทต.ไฮหย่อง		
๔๒		ทต.พังโคนศรีจำปา		
๔๓		ทต.แร่		
๔๔	กุสุมาลย์	ทต.กุสุมาลย์		
๔๕	เจริญศิลป์	ทต.เจริญศิลป์		
๔๖	วาริชภูมิ	ทต.วาริชภูมิ		
๔๗		ทต.คำบ่อ		
๔๘		ทต.ปลาไหล		
๔๙		ทต.หนองลาด		
๕๐	คำตากล้า	ทต.คำตากล้า		
๕๑		ทต.แพด		
๕๒	ส่องดาว	ทต.ส่องดาว		
๕๓		ทต.ท่าศิลา		
๕๔		ทต.ส่องดาวหนองแดง		
๕๕		ทต.ปทุมวาปี		
๕๖		ทต.วัฒนา		
๕๗		โพนนาแก้ว		
๕๘	ทต.เซียงสี			
๕๙	ทต.บ้านโพน			
๖๐	กุดบาก	ทต.กุดบาก		
๖๑		ทต.กุดไผ่		
๖๒		ทต.กุดแฮด		
๖๓		ทต.นาม่อง		
๖๔	โคกศรีสุพรรณ	ทต.ตองโขบ		
๖๕	ภูพาน	ทต.โคกภู		
๖๖		ทต.สร้างค้อ		

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.สกลนคร) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ของเทศบาลในเขตจังหวัดสกลนคร จำนวน ๖๖ แห่ง โดยให้มีผลบังคับใช้ใน วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
และให้รายงานผลให้ ก.ท.จ.สกลนคร ทราบ ภายใน ๕ วัน ทำการ นับแต่วันที่รับทราบมติฯ

๑๗

(นางรุ่งจิตร์ อรรถสาร)
เลขานุการ ก.ท.จ.สกลนคร