

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



เทศบาลตำบลหนองลาด

อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

คำนำ

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลหนองลาดนั้น เทศบาลตำบลหนองลาดได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อพัฒนาให้พนักงานเทศบาลรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติทางราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานเทศบาลตำบลหนองลาดให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลหนองลาดต่อไป

เทศบาลตำบลหนองลาด

ตุลาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์ เป้าหมายการพัฒนาและยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากร	๔
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา	๑๐
ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา	๑๑
ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๑๕
ส่วนที่ ๖ การติดตามประเมินผล	๑๖

ภาคผนวก

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑. ภาวะการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุดังนี้ “ ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓. ประกาศ ก.ท.จ. สกนนคร

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการ/พนักงานและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งได้กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริหาร
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม

๑.๔ แนวทางการพัฒนาบุคลากร ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการ/พนักงานและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนารอบนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคลากรภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้าโดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถสิ้นสุดในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรที่ความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self- Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการ

พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

เพื่อให้เป็นไปตามหลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าวข้างต้น เทศบาลตำบลหนองลาด จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลหนองลาด

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาและยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากร

๑. วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับเทศบาลตำบลหนองลาด
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองลาด
๓. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองลาดปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
 - ๔.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 - ๔.๒ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
 - ๔.๓ ด้านการบริหาร
 - ๔.๔ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 - ๔.๕ ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม

๒. เป้าหมายของการพัฒนา

เทศบาลตำบลหนองลาดได้กำหนดเป้าหมายของการพัฒนา คือ บุคลากรตามกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	ตำแหน่งว่าง
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	
๑. สำนักปลัด					
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑	๑	๑	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง.)	๑	๑	๑	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ					
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
สำนักปลัด (ต่อ) พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานขับรถยนต์ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน พนักงานจ้างทั่วไป นักการภารโรง คนงานทั่วไป คนงานทั่วไป	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	
๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.) เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	ตำแหน่งว่าง
๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น) หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น) นายช่างโยธา (ชง.) นายช่างเขียนแบบ (ชง.)	๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑	ตำแหน่งว่าง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่า จะต้องพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง (ต่อ) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> พนักงานประจำศูนย์สูบน้ำด้วยพลังงานไฟฟ้า พนักงานขับรถยนต์ ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า ผู้ช่วยช่างสำรวจ ผู้ช่วยช่างโยธา <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงานทั่วไป พนักงานประจำศูนย์สูบน้ำด้วยกำลังไฟฟ้า คนงานทั่วไป พนักงานประจำศูนย์สูบน้ำด้วยกำลังไฟฟ้า	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	
๔. กองการศึกษา ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับ ต้น) หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับ ต้น) นักวิชาการศึกษานานาชาติ นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ ครู ศศ.๒ ครู ศศ.๑ ครู ศศ.๑ ครู ศศ.๑ ครู ศศ.๑ ครู ศศ.๑ ครู ศศ.๑ <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงานทั่วไป	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	ตำแหน่งว่าง
รวม	๕๘	๕๘	๕๘	๕๘	

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากร

๓.๑ อำนาจหน้าที่ ปัญหาและความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองลาด มีความครบถ้วน สามารถปฏิบัติงานตอบสนองความต้องการของประชาชนและมีความสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลหนองลาดได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่พบว่ามีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

๑. การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้าน, ตำบลไม่สะดวก
๒. ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะอย่างเพียงพอ
๓. ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึง

ความต้องการของประชาชน

๑. ขุดลอกคลอง สร้างถนนลาดยาง ถนน คสล. ถนนลูกรังเพื่อการเกษตร วางท่อระบายน้ำ
๒. โทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
๓. ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้นและอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะไฟฟ้าเพื่อการเกษตร
๔. ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง ถนนคอนกรีต และถนนลาดยาง

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

สภาพปัญหา

๑. การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้และขาดโอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ ขาดความรู้ในการบริหารงานในกลุ่มอาชีพ
๒. ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีการพัฒนาการเกษตร
๓. ขาดตลาดจำหน่ายผลผลิต

ความต้องการของประชาชน

๑. จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
๒. ฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
๓. สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
๔. ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
๕. จัดหาตลาดจำหน่ายผลผลิต

๓. ปัญหาสาธารณสุขและการอนามัย

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย
๒. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
๓. ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการที่ไม่ทั่วถึง
๔. ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า และโรคระบาดต่าง ๆ

ความต้องการของประชาชน

๑. ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยของแม่และเด็ก

๒. ให้ความรู้ด้านสาธารณสุขและอนามัย
๓. ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด กำจัดยุ่งลายและการรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
๔. ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้เพื่อการเกษตร

สภาพปัญหา

๑. การขาดแคลนนํ้าอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
๒. ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

๑. ให้มีการขุดลอกห้วย หนอง คลอง บึง ที่มีอยู่เพื่อการกักเก็บน้ำ การระบายน้ำ
๒. ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. ด้านขาดความรู้เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิต

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
๒. การขาดโอกาสในการศึกษาทั้งในระบบและการศึกษานอกระบบ

ความต้องการของประชาชน

๑. ฝึกอบรมให้รู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
๒. ให้รู้ด้านการจัดการศึกษาทั้งในและนอกระบบ จัดให้มีการบริการด้านการศึกษาอย่างมีคุณภาพเหมาะสมกับท้องถิ่นและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโลก
๓. ให้รู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่าง ๆ
๔. ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาการตัดไม้ทำลายป่า ขาดการปลูกทดแทน ขาดความตระหนักในการอนุรักษ์ป่าไม้
๒. การปล่อยน้ำเสียจากหมู่บ้านชุมชน ปัญหาทิ้งขยะทำให้เกิดมลพิษ
๓. แหล่งน้ำธรรมชาติ ห้วย หนอง คลองตื้นเขิน ทำให้การกักเก็บน้ำได้น้อย และระบายน้ำไม่สะดวกทำให้น้ำท่วมในช่วงฤดูฝน

ความต้องการของประชาชน

๑. รณรงค์ให้รู้ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การปลูกป่าทดแทน การอนุรักษ์ป่าชุมชน
๒. จัดฝึกอบรม จัดตั้งกลุ่มเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการอนุรักษ์ป่าไม้
๓. ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน ให้รู้เรื่องการจัดการและกำจัดขยะอย่างถูกวิธี

๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการของเทศบาล

สภาพปัญหา

๑. บุคลากรมีความรู้ความเชี่ยวชาญมีไม่เพียงพอ ส่งผลต่อการบริการและการตอบสนองความต้องการของประชาชนและการแก้ไขปัญหา
๒. ขาดแคลนบุคลากรสายปฏิบัติ
๓. งบประมาณมีไม่เพียงพอเพื่อนำมาบริหารจัดการตามภารกิจและอำนาจหน้าที่

ความต้องการของประชาชน

๑. จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่น ๆ

๒. จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
๓. อบรมให้ความรู้กับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอ และกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ที่สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

๓.๒ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรมีความชัดเจน สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ แก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน เทศบาลตำบลหนองลาด จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรออกเป็น ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. แนวทางส่งเสริมข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้ได้รับการอบรม/สัมมนาเสริมสร้างความรู้ความสามารถ
๒. แนวทางส่งเสริมข้าราชการ พนักงานจ้าง ให้ได้รับการพัฒนาส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรม
๓. แนวทางการสอนงานให้ข้าราชการ พนักงานจ้างที่บรรจุใหม่
๔. แนวทางให้คำปรึกษา/แนะนำจากผู้บังคับบัญชาสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากร

วิธีการพัฒนา พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เทศบาลจะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรมโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่
๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยเทศบาลตำบลหนองลาด หรือคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด สกลนคร สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสกลนครหรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม รวมทั้งเทศบาลจะสนับสนุนงบประมาณ
๓. การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล
๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยเทศบาลตำบลหนองลาด สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม
๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน
๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม
๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานเทศบาลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

ส่วนที่ ๓

หลักสูตรการพัฒนา

๑. หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

๑. หลักสูตรปลัดเทศบาลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒. หลักสูตรรองปลัดเทศบาลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๓. หลักสูตรหัวหน้าสำนัก/ผู้อำนวยการกองหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๔. หลักสูตรหัวหน้าฝ่ายหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๕. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๖. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๗. หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี หรือเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๘. หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๙. หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๐. หลักสูตรนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๑. หลักสูตรนายช่างเขียนแบบหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๒. หลักสูตรเจ้าหน้าที่พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๓. หลักสูตรนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๔. หลักสูตรนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๕. หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๖. หลักสูตรพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
๑๗. หลักสูตรพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม
๑๘. หลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานที่ได้รับการบรรจุใหม่

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)
เทศบาลตำบลหนองลาด อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมาย (อย่างน้อย)			ลักษณะการฝึกอบรม	
				๒๕๖๔ (จำนวนคน)	๒๕๖๕ (จำนวนคน)	๒๕๖๖ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับ ปลัดเทศบาล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ ปลัดเทศบาลให้มีทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการบริหารงานมาก ยิ่งขึ้น	ปลัดเทศบาลได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับ รองปลัดเทศบาล หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ รองปลัดเทศบาล ได้มีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจ ในการบริหารงาน ใน หน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	รองปลัดเทศบาล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนัก/ผอ.กอง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าสำนักหรือ ผอ. กอง ได้มี ความรู้ ทักษะความเข้าใจ ในการ บริหารงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มากยิ่งขึ้น	หัวหน้าสำนัก/ผอ.กอง ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๔	๔	๔		/
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าฝ่าย หรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าสำนักหรือ ผอ. กอง ได้มี ความรู้ ทักษะความเข้าใจ ในการ บริหารงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มากยิ่งขึ้น	หัวหน้าฝ่าย ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๕	๕	๕		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				๒๕๖๔ (จำนวนคน)	๒๕๖๕ (จำนวนคน)	๒๕๖๖ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงานอื่น
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชีหรือเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒		/
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				๒๕๖๔ (จำนวนคน)	๒๕๖๕ (จำนวนคน)	๒๕๖๖ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงานอื่น
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างเขียนแบบหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชน	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมาย (อย่างน้อย)			ลักษณะการฝึกอบรม	
				๒๕๖๔ (จำนวนคน)	๒๕๖๕ (จำนวนคน)	๒๕๖๖ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงานอื่น
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับครูหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานครูเทศบาลได้รับการฝึกอบรม	๖	๖	๖		/
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๗	หลักสูตรพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๑๘	หลักสูตรพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม	เพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรท้องถิ่น ควบคู่ไปกับการพัฒนาศักยภาพในด้านต่าง ๆ อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๑๙	หลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานที่ได้รับการบรรจุใหม่	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม กรณีได้รับการบรรจุใหม่	๑	๑	๑		/

ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)
เทศบาลตำบลหนองลาด อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	ประมาณการงบประมาณในการฝึกอบรม			ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๔ (บาท)	๒๕๖๕ (บาท)	๒๕๖๖ (บาท)	
๑	หลักสูตรปลัดเทศบาล				เทศบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี - ค่าใช้จ่ายในการ เดินทางไปราชการ และ ค่าลงทะเบียนนใน การฝึกอบรม สัมมนา
๒	หลักสูตรรองปลัดเทศบาล				
๓	หลักสูตรหัวหน้าสำนัก/ผู้อำนวยการกอง				
๔	หลักสูตรหัวหน้าฝ่าย				
๕	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน				
๖	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล				
๗	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชีหรือเจ้า	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	
๘	พนักงานการเงินและบัญชี				
๙	หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้				
๑๐	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ				
๑๑	หลักสูตรนายช่างโยธา				
๑๒	หลักสูตรนายช่างเขียนแบบ				
๑๓	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย				
๑๔	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา				
๑๕	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน				
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับครูหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง				
๑๗	หลักสูตรพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ				
๑๘	หลักสูตรพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม				
๑๙	หลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือ พนักงานที่ได้รับการบรรจุใหม่				

ส่วนที่ ๖

การติดตามประเมินผล

๑. องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองลาด ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรี | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๔. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | กรรมการ |
| ๕. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๖. พนักงานเทศบาลผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล จำนวน ๒ คน | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของบุคลากร กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรี

๒. วิธีการติดตามและประเมินผล

เทศบาลตำบลหนองลาดได้กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาของบุคลากรในสังกัดเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑. กำหนดให้บุคลากรผู้ได้รับการพัฒนาจัดทำรายงานผลการเข้ารับการพัฒนาต่อผู้บังคับบัญชา
๒. กำหนดให้บุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนากำหนดองค์ความรู้ที่ได้จากการพัฒนา
๓. กำหนดให้หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการติดตามและสังเกตการทำงานของบุคลากรในสังกัดทั้งก่อนและหลังการได้รับการพัฒนาเพื่อประเมินผลการพัฒนา ทั้งนี้ให้บันทึกข้อสังเกตและวิธีการพัฒนาไว้ในแบบประเมินแต่ละรอบการประเมิน

โดยแนวทางการติดตามและประเมินการพัฒนาบุคลากร มีแนวทาง ดังนี้

เป้าหมายของการติดตามและประเมิน	พฤติกรรมหรือศักยภาพการปฏิบัติงาน	ผลการปฏิบัติงาน
๑. ภาพรวมผลงาน หรือ ศักยภาพที่คาดหวังจะได้รับหลังการพัฒนา ๒. เพื่อประเมินความต้องการในการฝึกอบรม	ผลจากการเข้าร่วมรับการพัฒนาตามหลักสูตรนั้น ๆ บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาได้แสดงทักษะ พฤติกรรม หรือศักยภาพมากน้อยเพียงใด อาทิ ๑. แสดงทักษะที่ต้องการปฏิบัติงานการแก้ไขปัญหา หรือการตัดสินใจ ๒. แสดงทักษะในการมอบหมายงาน หรือบริหารจัดการงานในหน้าที่ ๓. สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้และวิธีการปฏิบัติงาน ๔. อื่น ๆ	สิ่งที่บุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน อาทิ ๑. สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงจนเกิดผลดีและมีการพัฒนางานในหน้าที่ ๒. จัดการปัญหาหลัก ๆ รวมทั้งการตัดสินใจเรื่องสำคัญ ๆ ได้ ๓. สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้และวิธีการปฏิบัติงาน ๔. อื่น ๆ