



แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลนาโหนด
ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

จัดทำโดย
งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเทศบาลตำบลนาโหนด อำเภอเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง

แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลนาโหนด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ กำหนดให้เทศบาล จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ ก.ท. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลนั้น และแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

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

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่องถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการศึกษาใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

/๔. ต้องมีการ...

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลนาโหนด จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติราชการ ตลอดจนการพัฒนางานในหน้าที่ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นของแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร คุณธรรมและจริยธรรม และการเสริมสร้างบุคลิกภาพ ทั้งนี้ ให้รวมถึงการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลนาโหนด ด้วย

๒. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

๒.๑ วิสัยทัศน์

“พัฒนาบุคลากรไปสู่ความเป็นมาตรฐาน เพื่อองค์กรแห่งความเป็นเลิศ”

๒.๒ พันธกิจ

๒.๒.๑ พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพ

เป้าประสงค์ บุคลากรของเทศบาลนาโหนดมีขีดความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างสูงสุด

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน สร้างทักษะและพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลนาโหนด ตามสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลนาโหนด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. กำหนดหลักสูตรฝึกอบรม/โครงการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้ได้มาตรฐาน

๒. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่น ที่จำเป็นและเหมาะสม

๓. พัฒนาบุคลากรอย่างเข้มข้นและต่อเนื่อง ตามสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลนาโหนด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑. ระดับความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

๒. ร้อยละของผู้ผ่านหลักสูตรการฝึกอบรม

๓. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลนาโหนด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๒.๒.๒ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

เป้าประสงค์ บุคลากรของเทศบาลตำบลนาโหนด มีค่านิยมขององค์กรร่วมกัน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ภาพลักษณ์ของเทศบาลตำบลนาโหนด ที่มีต่อ

บุคคลภายนอก

/ยุทธศาสตร์...

ยุทธศาสตร์ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลให้กับบุคลากรเทศบาล
ตำบลนาโหนด

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. กำหนดหลักสูตรฝึกอบรม/โครงการพัฒนาเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม
และหลักธรรมาภิบาลให้กับบุคลากรในทุกระดับ

๒. สร้างค่านิยมองค์กรให้กับบุคลากรในสังกัดเพื่อเชื่อมโยงไปสู่วัฒนธรรม
ขององค์กร

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑. ระดับความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

๒. ร้อยละของบุคลากรที่ยึดถือและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร

๒.๒.๓ เสริมสร้างบุคลิกภาพและคุณสมบัติในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทุกระดับ

เป้าประสงค์ บุคลากรของเทศบาลตำบลนาโหนด มีบุคลิกภาพที่ดี และสามารถ
ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ผลสำเร็จของงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร
แต่ละคน

ยุทธศาสตร์ เสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดีและมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติร่วมกับผู้อื่น
ให้กับบุคลากรเทศบาลตำบลนาโหนด

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. กำหนดหลักสูตรฝึกอบรม/โครงการพัฒนาเกี่ยวกับบุคลิกภาพ และ
มนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติร่วมกับผู้อื่นให้กับบุคลากรเทศบาลตำบลนาโหนด

๒. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเทศบาลตำบลนาโหนด ได้สร้าง
ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑. ระดับความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

๒. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

๓. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๓.๑ วัตถุประสงค์

๓.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาโหนด มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ
และตลอดเวลา

๓.๑.๒ เพื่อพัฒนาศักยภาพของเทศบาลตำบลนาโหนด ให้มีประสิทธิภาพ ใน ๕ ด้าน ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
โดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

(๒) ด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ที่จำเป็น
ประจำสายงาน ทักษะที่จำเป็นประจำสายงาน และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

-๕-

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง การเป็นผู้นำ การพัฒนาคน การคิดเชิงกลยุทธ์ เป็นต้น

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์ การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๕) ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การสร้างจิตสำนึกและเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๓.๑.๓ เพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลนาโหนด

๓.๒ เป้าหมายการพัฒนา

พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลนาโหนด ต้องได้รับการพัฒนาตามสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลนาโหนด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลนาโหนด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๔. หลักสูตรการพัฒนา

สำหรับหลักสูตรในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลนาโหนด จะต้องได้รับการพัฒนาน้อยหนึ่งหลักสูตรหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๔.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๔.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในวิธีการปฏิบัติงานในหน้าที่ และเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน ความสนใจ ใฝ่รู้ มีการพัฒนาหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เหมาะสม และทันสมัย ต่อการเปลี่ยนแปลงรอบด้าน

๔.๓ หลักสูตรความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน ทักษะที่จำเป็นประจำสายงาน และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

๔.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร ได้แก่ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง การเป็นผู้นำ การพัฒนาคน การคิดเชิงกลยุทธ์ เป็นต้น

๔.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การสร้างจิตสำนึกและเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๔.๖ หลักสูตรการเสริมสร้างบุคลิกภาพและคุณสมบัติในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย

๔.๗ หลักสูตรการศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ ได้แก่ การเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ

๔.๘ หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับเขตการค้าเสรีอาเซียน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เพิ่มขึ้นเกี่ยวกับเขตการค้าเสรีอาเซียน

๔.๙ หลักสูตรการดูงานเพิ่มเติมในประเทศและต่างประเทศ ได้แก่ การเพิ่มพูนความรู้ด้วยการดูงานในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเป็นการนำความรู้หรือแนวคิดมาปรับประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กร

๕. วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

๕.๑ วิธีการพัฒนา

๕.๑.๑. เทศบาลตำบลนาโหนด อาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือเข้าร่วมกับหน่วยงานอื่น ซึ่งในแต่ละครั้งที่ดำเนินการอาจใช้วิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีในคราวเดียวกัน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความจำเป็น ความเหมาะสม หลักสูตรการพัฒนา งบประมาณ สื่อการฝึกอบรม วิทยากร ระยะเวลา และการกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการอบรม โดยกำหนดวิธีการพัฒนาออกเป็นดังนี้

(๑) วิธีการปฐมนิเทศ

(๒) วิธีการมอบหมายงาน หรือการสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ

(๓) วิธีการสอนงาน การให้คำปรึกษา การเรียนรู้ร่วมกัน หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

(๔) วิธีการฝึกอบรม

(๕) วิธีการศึกษา หรือดูงาน

(๖) วิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา

๕.๑.๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นมีหน้าที่ในการรับผิดชอบควบคุม ดูแล และพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๒ ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

เทศบาลตำบลนาโหนด ได้กำหนดระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลนาโหนด ออกเป็น ๒ แบบ ดังนี้

แบบที่ ๑ แบบระยะสั้น ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น ความจำเป็น และเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนากิจกรรมพัฒนา งบประมาณ และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร เป็นต้น

แบบที่ ๒ แบบระยะยาว ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาเป็นไปตามรอบแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลนาโหนด ระยะ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๖. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังนี้

๖.๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๑,๕๘๔,๘๐๐ บาท

๖.๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๑,๖๐๔,๘๐๐ บาท

๖.๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๑,๖๐๔,๘๐๐ บาท

ทั้งนี้ สำหรับงบประมาณในการดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาลนาโหนด โดยละเอียดขึ้นอยู่กับรายจ่าย
หลักสูตรการพัฒนาในแต่ละหลักสูตรรวมถึงวิธีการ ระยะเวลา สื่อการฝึกอบรม วิทยากร และกลุ่มเป้าหมายที่
จะเข้ารับการพัฒนา

๗. การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

๗.๑ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลนาโหนด แบ่งได้ดังนี้

๗.๑.๑. การติดตามและประเมินผลเชิงปริมาณ เทศบาลตำบลนาโหนด กำหนดให้มีการ
ดำเนินการติดตามประเมินผลความสำเร็จตามเป้าหมายของการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลนาโหนด โดยใน
แต่ละปีงบประมาณพนักงานเทศบาลตำบลนาโหนด ที่มีอยู่ในแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลนาโหนด
จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี

๗.๑.๒. การติดตามและประเมินผลเชิงคุณภาพ เทศบาลตำบลนาโหนด กำหนดให้ในเบื้องต้น
ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ประเมินผล ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ ของพนักงานเทศบาลตำบลนา
โหนด ที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

๗.๒ เทศบาลตำบลนาโหนด กำหนดให้มีกระบวนการในการติดตาม และประเมินผล โดยการแต่งตั้ง
คณะกรรมการติดตามและประเมินผลการพัฒนา ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลนาโหนด	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลนาโหนด	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการฯ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการฯ

๗.๒.๑. อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการพัฒนา มีดังนี้

๑. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของพนักงานเทศบาล
พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างแต่ละคนของเทศบาลตำบลนา
โหนด

๒. วิเคราะห์ปัญหาที่ได้จากการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรม
ของพนักงานเทศบาลแต่ละคน ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นในเทศบาลตำบลนาโหนด

๓. พิจารณาปัญหาและความต้องการที่จะต้องให้มีการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบล
อำเภอพะเยา พร้อมทั้งสำรวจความต้องการในการพัฒนาเพิ่มเติม

๔. ประเมินความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลนาโหนด พร้อมทั้ง
จัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง โดยคำนึงถึงความจำเป็น ความเหมาะสม ของกลุ่มเป้าหมาย วิธีการ หลักสูตร
ระยะเวลา และงบประมาณในการพัฒนา

๕. เสนอความเห็นต่อนายกเทศมนตรีตำบลนาโหนด เพื่อพิจารณา สั่งการ เช่น การ
จัดฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาเพิ่มเติม หรือการแต่งตั้งคณะทำงานในการดำเนินการช่วยเหลือการปฏิบัติงาน
ของคณะกรรมการฯ เป็นต้น

๖. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาลตำบลนาโหนด ทั้งก่อนและหลังผ่านการพัฒนา และตลอดจนติดตามผลที่เกิดขึ้นภายหลังการพัฒนา

๗. สรุปและรายงานผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาลตำบลนาโหนด ทั้งก่อนและหลังการพัฒนา และผลที่เกิดขึ้นภายหลังการพัฒนา ให้นายกเทศมนตรีตำบลนาโหนด อย่างน้อยปีงบประมาณละ ๒ ครั้ง

๘. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

๗.๒.๒ กระบวนการติดตามและประเมินผลการพัฒนา ประกอบด้วย

๑. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของพนักงานเทศบาลตำบลนาโหนด แต่ละคน

๒. วิเคราะห์ปัญหาที่ได้จากการติดตามและประเมินผลตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นในเทศบาลตำบลนาโหนด

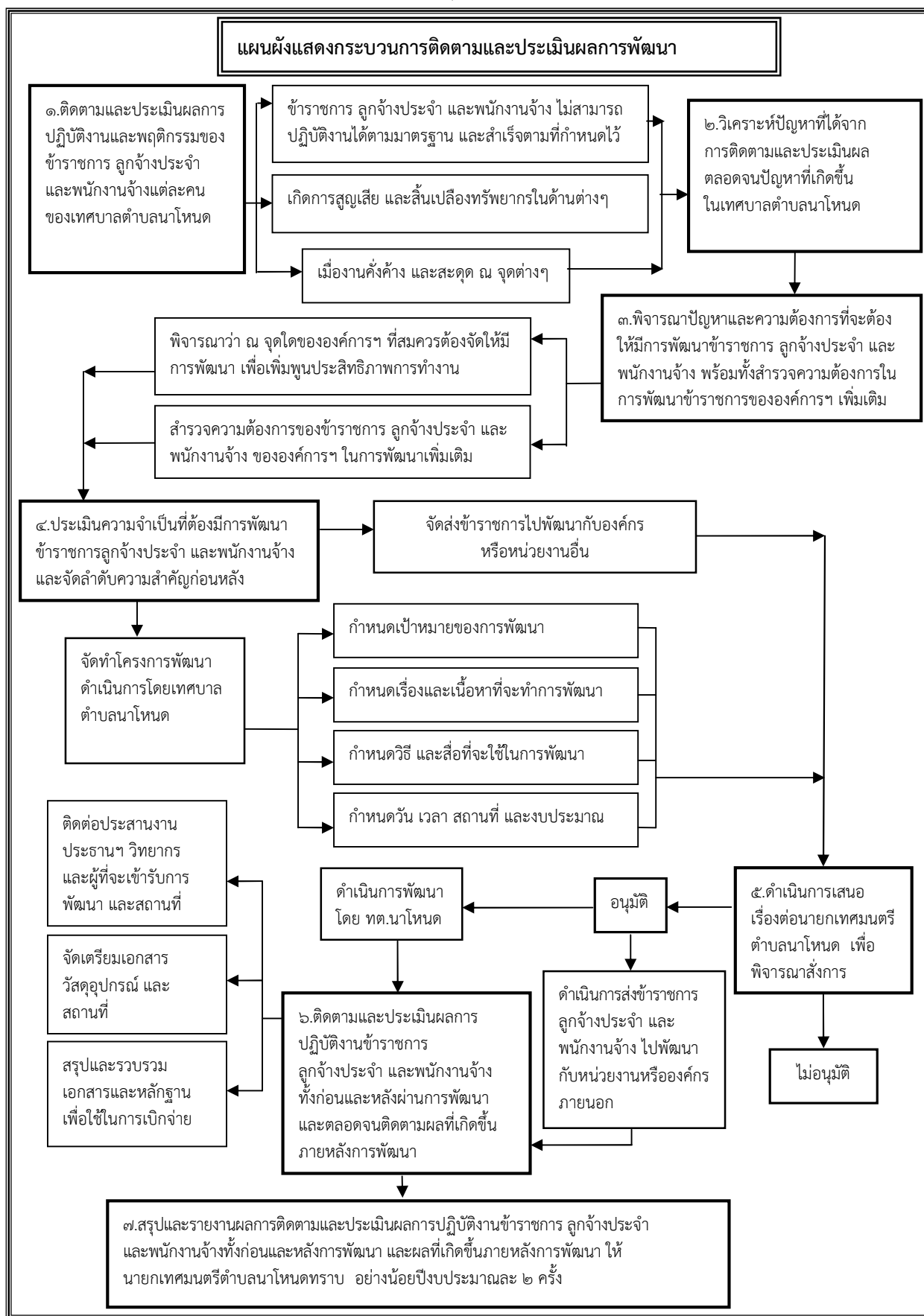
๓. พิจารณาปัญหาและความต้องการที่จะต้องให้มีการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลนาโหนด พร้อมทั้งสำรวจความต้องการในการพัฒนาเพิ่มเติม

๔. ประเมินความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลนาโหนด และจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง

๕. ดำเนินการความเห็นต่อนายกเทศมนตรีตำบลนาโหนด เพื่อพิจารณาสั่งการ

๖. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาลตำบลนาโหนด ทั้งก่อนและหลังผ่านการพัฒนา และตลอดจนติดตามผลที่เกิดขึ้นภายหลังการพัฒนา

๗. สรุปและรายงานผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาลตำบลนาโหนด ทั้งก่อนและหลังการพัฒนา และผลที่เกิดขึ้นภายหลังการพัฒนา ให้นายกเทศมนตรีตำบลนาโหนด ทราบ อย่างน้อยปีงบประมาณละ ๒ ครั้ง



๘. จำนวนบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๘.๑ จำนวนพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ลำดับที่	ประเภท	ปีงบประมาณ พ.ศ.			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑.	พนักงานเทศบาล	๒๔	๒๔	๒๔	
๒.	พนักงานครูเทศบาล	๖	๖	๖	
๓.	ลูกจ้างประจำ	-	-	-	
๔.	พนักงานจ้าง	๒๒	๒๒	๒๒	
รวม		๕๒	๕๒	๕๒	

๘.๒ จำนวนพนักงานเทศบาลตามสายงาน

ลำดับที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑.	นักบริหารงานท้องถิ่น	๑	๑	๑	
๒.	นักบริหารงานทั่วไป	๑	๑	๑	
๓.	นักบริหารงานคลัง	๑	๑	๑	
๔.	นักบริหารงานช่าง	๑	๑	๑	
๕.	นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	
๖.	นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	
๗.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	
๘.	นิติกร	๑	๑	๑	
๙.	นักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	
๑๐.	นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	
๑๑.	นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	
๑๒.	นักสันตนาการ	๑	๑	๑	
๑๓.	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	
๑๔.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	
๑๕.	นักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	
๑๖.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	
๑๗.	เจ้าพนักงานธุรการ	๔	๔	๔	
๑๘.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	
๑๙.	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	
๒๐.	นายช่างโยธา	๑	๑	๑	
๒๑.	นายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	
รวม		๒๔	๒๔	๒๔	

รายละเอียดแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลนาโหนด

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะและพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลนาโหนด ตามสายงานที่มีอยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๑.	หลักสูตรนักบริหารงาน ท้องถิ่น เกี่ยวกับการเลือกตั้ง	เพื่อให้ผู้บริหารท้องถิ่น มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับ การเลือกตั้ง และสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล	ปลัดเทศบาล/หัวหน้า สำนักปลัดเทศบาล/นิติกร	๒๘,๐๐๐	๒๘,๐๐๐	๒๘,๐๐๐	ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการเลือกตั้ง	นักบริหารท้องถิ่น มีความรู้ใน เกี่ยวกับการเลือกตั้งและ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล	สถาบันพัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น /ก.ก.ต.
๒.	หลักสูตรนักบริหารงาน ท้องถิ่นและงานกิจการสภา	เพื่อให้ผู้บริหารงานท้องถิ่น มีความรู้พื้นฐานในตำแหน่ง หน้าที่และงานกิจการสภาที่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ/ประสิทธิผล	ปลัดเทศบาล	๒๘,๐๐๐	๒๘,๐๐๐	๒๘,๐๐๐	ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ มีความรู้ความเข้าใจ และมีทัศนคติที่ดีใน การให้บริการ ประชาชน	ปลัดเทศบาล มีความรู้พื้นฐาน ในตำแหน่งหน้าที่และงาน กิจการสภาและสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล	สถาบันพัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น
๓.	หลักสูตรเกี่ยวกับงานนิติการ	เพื่อพนักงานเทศบาล มี ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับงาน นิติการ และสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ/ประสิทธิผล	ปลัดเทศบาล/หัวหน้า สำนักปลัดเทศบาล/นิติกร	๑๗,๐๐๐	๑๗,๐๐๐	๑๗,๐๐๐	ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ มีความรู้ความเข้าใจ งานนิติการ และมี ทัศนคติที่ดีในการ ให้บริการประชาชน	พนักงานเทศบาล มีความรู้ พื้นฐานในเกี่ยวกับงานนิติการ และสามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล	สถาบันพัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น
๔.	หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ	เพื่อให้มีความรู้ความ สามารถ มีความเข้าใจใน บทบาทอำนาจหน้าที่และมี ความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงาน	นักวิชาการพัสดุ	๓๓,๒๐๐	๓๓,๒๐๐	๓๓,๒๐๐	ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	นักวิชาการพัสดุมีความรู้ ความสามารถมีความเข้าใจใน บทบาทอำนาจหน้าที่และมี ความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงานตามภารกิจ	สถาบันพัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น

[illegible]

๑๑.	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน	หัวหน้าสำนักปลัด	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	นักบริหารงานทั่วไปมีความรู้ความสามารถมีความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานตามภารกิจ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๒.	หลักสูตรนักบริหารงานคลัง	เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน	ผู้อำนวยการกองคลัง	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	นักบริหารงานคลังมีความรู้ความสามารถมีความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานตามภารกิจ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๓.	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง	เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน	ผู้อำนวยการกองช่าง	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	นักบริหารงานช่างมีความรู้ความสามารถมีความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานตามภารกิจ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๔.	หลักสูตรกลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานท้องถิ่น	เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารและการจัดการงานภาครัฐและเพิ่มพูนความรู้แนวคิดการบริหารเชิงกลยุทธ์	ปลัดเทศบาล	๑๗,๐๐๐	๑๗,๐๐๐	๑๗,๐๐๐	ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	นักบริหารงานท้องถิ่นมีสมรรถนะด้านการบริหารและการจัดการภาครัฐในการปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์สุขส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนภายในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๕.	หลักสูตรกลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานทั่วไป	เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารและการจัดการงานภาครัฐและเพิ่มพูนความรู้แนวคิดการบริหารเชิงกลยุทธ์	หัวหน้าสำนักปลัด	๑๗,๐๐๐	๑๗,๐๐๐	๑๗,๐๐๐	ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	นักบริหารงานทั่วไปมีสมรรถนะด้านการบริหารและการจัดการภาครัฐ ในการปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์สุขส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนภายในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๑๖.	หลักสูตรกลยุทธ์การบริหาร ของนักบริหารงานการคลัง	เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้าน การบริหารและการจัดการ งานภาครัฐและเพิ่มพูน ความรู้แนวคิดการบริหาร เชิงกลยุทธ์	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑๗,๐๐๐	๑๗,๐๐๐	๑๗,๐๐๐	ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	นักบริหารงานการคลังมี สมรรถนะด้านการบริหารและ การจัดการภาครัฐ ในการ ปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์ สุขส่วนรวม ตอบสนองความ ต้องการของประชาชนภายใน ท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	สถาบันพัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น
๑๗.	หลักสูตรกลยุทธ์การบริหาร ของนักบริหารงานช่าง	เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้าน การบริหารและการจัดการ งานภาครัฐและเพิ่มพูน ความรู้แนวคิดการบริหาร เชิงกลยุทธ์	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑๗,๐๐๐	๑๗,๐๐๐	๑๗,๐๐๐	ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	นักบริหารงานช่างมีสมรรถนะ ด้านการบริหารและการ จัดการภาครัฐ ในการปฏิบัติ ราชการเพื่อประโยชน์สุข ส่วนรวม ตอบสนองความ ต้องการของประชาชนภายใน ท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	สถาบันพัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น
๑๘.	โครงการฝึกอบรมแก่ พนักงานครูเทศบาลและ บุคลากรทางการศึกษา ฯ	เพื่อพัฒนาพนักงานครู เทศบาลและบุคลากร ทางการศึกษาฯ ในการ ส่งเสริมการศึกษาของเด็ก	พนักงานครูเทศบาลและ บุคลากรทางการศึกษา ฯ	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	พนักงานครูเทศบาลและ บุคลากรทางการศึกษา ฯ มี ความสามารถในการสอนและ ปฏิบัติงานในหน้าที่เพิ่มขึ้น	สำนักปลัด
๑๙.	โครงการฝึกอบรมแก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ของเทศบาล	เพื่อพัฒนาบุคลากรใน องค์กรให้สามารถปฏิบัติ หน้าที่ของตนเองตาม ตำแหน่งงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	จำนวนพนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างที่เข้า รับการฝึกอบรม	บุคลากรขององค์กรมี ความสามารถในการบริหาร และปฏิบัติงานในหน้าที่ เพิ่มขึ้น	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๒๐.	โครงการจัดกิจกรรมอบรม สัมมนาและศึกษาดูงานแก่ พนักงานเทศบาล พนักงาน ครูเทศบาล พนักงานจ้าง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้/ทักษะ และประสบการณ์ในการ ทำงาน	พนักงานเทศบาล พนักงาน ครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	จำนวนผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมสัมมนา และศึกษาดูงาน	บุคลากรขององค์กรมี ความสามารถในการบริหาร และปฏิบัติงานในหน้าที่ เพิ่มขึ้น	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง
๒๑.	โครงการพัฒนามาตรฐาน หลักสูตรขั้นพื้นฐาน ปฐมวัย	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ทักษะ ประสบการณ์มาใช้ ในงานด้านการศึกษา ปฐมวัย	พนักงานครู พนักงานจ้าง สังกัด ศพด.บ้านวังไทร ทอง/ บ้านโคกกว่าว/บ้านนา โหนด/ศอด.มัสยิดหนูนริน เอี้ยะसान	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	จำนวนผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม	ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และ ประสบการณ์ในการดูแลเด็ก นักเรียน	สำนักปลัด
๒๒.	โครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรทางการศึกษาและ นักเรียน	เพิ่มประสิทธิภาพ ทักษะ ประสบการณ์มาใช้ในการ งาน	พนักงานครู พนักงานจ้าง สังกัด ศพด.บ้านวังไทร ทอง/ บ้านโคกกว่าว/บ้านนา โหนด/ศอด.มัสยิดหนูนริน เอี้ยะसान	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	จำนวนผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม	ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และ ประสบการณ์	สำนักปลัด
๒๓.	หลักสูตรคอมพิวเตอร์เพื่อ งานเอกสารยุคใหม่	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของ เทศบาลมีความรู้และเสริม สร้างประสิทธิภาพในการใช้ งานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและคอมพิวเตอร์ให้ดีขึ้น	พนักงานเทศบาล พนักงาน ครูเทศบาล	๘,๕๐๐	๘,๕๐๐	๘,๕๐๐	ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	บุคลากรของเทศบาลมีความรู้ และทักษะในการใช้ คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต เพิ่มมากขึ้น	สถาบันพัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น
๒๔.	หลักสูตรสัมมนา ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง บัญชี พัสดุและ งบประมาณ	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะ ให้กับบุคลากรของเทศบาล	พนักงานเทศบาลสังกัดกอง คลัง	๗,๗๐๐	๗,๗๐๐	๗,๗๐๐	ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	บุคลากรของเทศบาลมี ศักยภาพในด้านการบริหาร จัดการทรัพยากรได้อย่าง คุ้มค่าและมีคุณภาพ	สถาบันพัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๒๕.	หลักสูตรกรณีศึกษาทางการเงิน การคลัง ในข้อทักท้วงหน่วยตรวจสอบและคำวินิจฉัยของศาลปกครอง	เพื่อพัฒนาศักยภาพที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามบทบาทและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	พนักงานเทศบาลสังกัดกองคลัง	๗,๗๐๐	๗,๗๐๐	๗,๗๐๐	ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	บุคลากรของเทศบาลมีความเข้าใจในนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒๖.	หลักสูตรนักบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กปฐมวัย	เพื่อพัฒนาสมรรถนะเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย	ผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้สมรรถนะ เป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒๗.	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนและ วิธีการในการจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศภูมิศาสตร์ (GIS)	ผู้อำนวยการกองช่าง นายช่างเขียนแบบ ผู้อำนวยการกองคลัง นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	จำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรม	ทำให้มีการจัดเก็บรายได้เป็นระบบ และมี ประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษี	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๒๘.	โครงการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงาน	เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	จำนวนผู้เข้าร่วมอบรม	บุคลากรขององค์กรมีความสามารถในการบริหารและปฏิบัติงานในหน้าที่เพิ่มขึ้น	สำนักปลัด

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลให้กับบุคลากรเทศบาลตำบลนาโหนด

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๑.	โครงการพัฒนาด้าน คุณธรรมและจริยธรรม	เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและทัศนคติที่ดีใน การปฏิบัติงานของบุคลากร	บุคลากรในสังกัดทุกคน	-	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑. บุคลากรของ ทต.นาโหนดได้เข้า รับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ๒. ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจและ ประพฤติตนและ ปฏิบัติงานได้อย่าง ถูกต้องโดยไม่ฝ่าฝืน ระเบียบ	บุคลากรมีคุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนและ ดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด เทศบาล
๒.	หลักสูตรท้องถิ่นคุณธรรม ตามรอยพระยุคลบาท	เพื่อให้เป็นผู้มีคุณธรรม ปฏิบัติงานตามรอยพระยุคล บาท ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต จิตสำนึกรับผิดชอบ ต่อส่วนร่วม	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล พนักงาน ครูเทศบาลทุกตำแหน่ง	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	ผ่านการฝึกอบรมไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	บุคลากรมีคุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนและ ดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข	สถาบันพัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น
๓.	การปฏิบัติงานด้าน ดำเนินการทางวินัยและ ละเมิดขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	เพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับ วินัยและการรักษาวินัยแก่ พนักงานส่วนท้องถิ่น รวมถึงได้ตระหนักถึงผลดี ของการมีวินัยและการรักษา วินัย	พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	ผ่านการฝึกอบรมไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	ผู้ผ่านการอบรมได้เพิ่มพูน ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการ รักษาวินัย พนักงานส่วน ท้องถิ่นมีความตระหนักถึงโทษ ทางวินัยและสามารถปฏิบัติ ตนได้ตามหลักของกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทาง ราชการโดยไม่ถูกดำเนินการ ทางวินัย	สถาบันพัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๔.	โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม ศพด.บ้านวังไทร ทอง/ บ้านโคกว่าว/บ้านนา โหนด/ศอด.มัสยิดหนูน เียะसान	๑.เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและทัศนคติที่ดีใน การปฏิบัติงานของบุคลากร ๒.เพื่อเด็กและผู้ปกครองมี กิจกรรมด้านจริยธรรม ร่วมกัน	บุคลากรในสังกัดทุกคน นักเรียนและผู้ปกครอง ศพด.บ้านต้นไทร/ บ้านโคก ว่าว/บ้านนาโหนด/ศอด. มัสยิดหนูนเียะसान	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑.จำนวนบุคลากรที่ เข้าร่วมโครงการ ๒.จำนวนนักเรียน และผู้ปกครองของ ศพด.บ้านต้นไทร/ บ้านโคกว่าว/บ้าน นาโหนด/ศอด. มัสยิดหนูนเียะ सान ที่เข้าร่วม โครงการ	๑.บุคลากรมีคุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ๒.เด็กและผู้ปกครองได้มี กิจกรรมที่สร้างสรรค์ร่วมกัน	สำนักปลัด ศพด.บ้านต้น ไทร/ บ้านโคก ว่าว/บ้านนา โหนด/ศอด. มัสยิดหนูน เียะसान

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดีและมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติร่วมกับผู้อื่นให้กับบุคลากรเทศบาลตำบลนาโหนด

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๑.	โครงการธรรมะสัญจร	เพื่อให้พนักงานเทศบาลมี กิจกรรมด้านธรรมะนอก สถานที่ด้วยกัน	พนักงานเทศบาลที่เข้าร่วม โครงการจำนวน ๔๐ คน	๑๘,๘๐๐	๑๘,๘๐๐	๑๘,๘๐๐	จำนวนพนักงาน เทศบาลที่เข้าร่วม โครงการ	พนักงานเทศบาล มีกิจกรรม ด้านธรรมะนอกสถานที่	สำนักปลัด
๒.	โครงการส่งเสริมจัดกิจกรรม วันสำคัญทางราชการ	เพื่อส่งเสริมการจัดงาน สำคัญของทางราชการ	พนักงานเทศบาลในสังกัด เทศบาลตำบลนาโหนด	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	จำนวนผู้เข้าร่วม กิจกรรม	พนักงานเทศบาลในสังกัด มีส่วนร่วมในกิจกรรมในวัน สำคัญทางราชการ	สำนักปลัด
๓.	โครงการส่งเสริมกิจกรรมวัน งานประเพณีประจำปี	เพื่อส่งเสริมและจัดกิจกรรม งานงานประเพณีประจำปี	พนักงานเทศบาลในสังกัด เทศบาลตำบลนาโหนด	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	จำนวนผู้เข้าร่วม กิจกรรม	พนักงานเทศบาลในสังกัด มี ส่วนร่วมในกิจกรรมในวันงาน ประเพณีประจำปี	สำนักปลัด
๔.	โครงการจัดงานประเพณีวัน สงกรานต์ประจำปี	เพื่อจัดกิจกรรมรดน้ำ ผู้สูงอายุในประเพณี สงกรานต์	เพื่อแสดงความกตัญญูแก่ ผู้สูงอายุ ๑ ครั้ง/ปี	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	กิจกรรมประเพณี สงกรานต์ที่จัด/ปี	ทำให้เยาวชนได้แสดงความ กตัญญูแก่ผู้สูงอายุ	สำนักปลัด
๕.	โครงการแข่งขันกีฬาท้องถิ่น สัมพันธ์ องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ ระหว่าง พนักงานเทศบาล ในสังกัด เทศบาลตำบล นาโหนด	พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง นาโหนด	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	จำนวนครั้งที่เข้าร่วม แข่งขันกีฬา	ทำให้เกิดความสัมพันธ์ภาพที่ดี ต่อกัน รวมทั้งเกิดความ จรรโลงใจ มีความสามัคคีและ มีน้ำใจเป็นนักกีฬา	สำนักปลัด
๖.	โครงการแข่งขันกีฬาประจำ ตำบล	เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ ระหว่าง อบท. และความ สามัคคีของบุคลากร ทต.นาโหนด	พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ประชาชนในเขตเทศบาล	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	จำนวนครั้งที่เข้าร่วม แข่งขันกีฬา	ทำให้เกิดความสัมพันธ์ภาพที่ดี ต่อกัน รวมทั้งเกิดความ จรรโลงใจ มีความสามัคคีและ มีน้ำใจเป็นนักกีฬา	สำนักปลัด
๗.	โครงการจัดกิจกรรมเวที ประชาคม	เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วม ในการพัฒนาท้องถิ่น	จัดประชุมประชาคม จำนวน ๒ ครั้ง/ปี	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	จำนวนครั้งที่มีการ จัดประชุมประชาคม	ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการ พัฒนาท้องถิ่น	สำนักปลัด

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๘.	โครงการประชุม ประจำเดือนพนักงาน เทศบาล	เพื่อพัฒนาศักยภาพและ การมีส่วนร่วมในการการ ปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาลในสังกัด เทศบาลตำบลนาโหนด	-	-	-	จำนวนผู้เข้าร่วม ประชุมประจำเดือน	เพิ่มความเข้าใจ ความสามัคคี ระหว่างพนักงานเทศบาลใน สังกัดเทศบาลตำบลนาโหนด	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง
๙.	โครงการปรับปรุงกระบวน งานหลักของกอง ให้ใช้ ระยะเวลาดำเนินการลดลง	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ บริการประชาชน	พนักงานเทศบาลในสังกัด เทศบาลตำบลนาโหนด	-	-	-	จำนวนผู้เข้าร่วม โครงการ	ประชาชนผู้ใช้บริการได้รับ ความพึงพอใจต่อการบริการที่ ได้รับเพิ่มขึ้น	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง
๑๐.	กิจกรรม ๕ ส	เพื่อให้สถานที่ทำงานของ เทศบาลมีความเป็นระเบียบ เรียบร้อย ปลูกฝังเจ้าหน้าที่ ให้มีจิตสำนึก ทักษะและมี ระเบียบวินัยมากขึ้น	พนักงานเทศบาลในสังกัด เทศบาลตำบลนาโหนด	-	-	-	จำนวนผู้เข้าร่วม กิจกรรม	สถานที่ทำงานและ สภาพแวดล้อมของเทศบาลมี ความสะอาดและมีความเป็น ระเบียบเรียบร้อยมากยิ่งขึ้น	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง
๑๑.	โครงการ Big Cleaning Day ของพนักงานเทศบาล ในสังกัด เทศบาลตำบล นาโหนด	เพื่อกำจัดขยะภายในเขต เทศบาลตำบลนาโหนด และเชื่อมความสัมพันธ์	พนักงานเทศบาลในสังกัด เทศบาลตำบลนาโหนด	๑๑๐,๐๐๐	๑๑๐,๐๐๐	๑๑๐,๐๐๐	จำนวนผู้เข้าร่วม โครงการ	เทศบาลตำบลนาโหนด มี ความสะอาดเรียบร้อยและเกิด ความรักความสามัคคีในชุมชน	สำนักปลัด
๑๒.	โครงการฝึกอบรมซ้อมแผน ป้องกันและระงับอัคคีภัย	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในการเข้าระงับ เหตุ และมีทักษะความ ชำนาญในการใช้อุปกรณ์ใน การดับเพลิงเบื้องต้น	พนักงานเทศบาลในสังกัด เทศบาลตำบลนาโหนด	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	จำนวนผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจการป้องกันและ ระงับเหตุที่เกิดจากอัคคีภัย และมีทักษะความชำนาญใน การใช้อุปกรณ์ในการดับเพลิง	สำนักปลัด

