



แผนพัฒนาบุคลากร
และยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร
เทศบาลตำบลท่ายาง
(พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
ตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง
จังหวัดเพชรบุรี

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ

๑.๑. ภาวะการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่องถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างควมมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๒. สภาพปัญหา และการพัฒนาบุคลากร

เนื่องจากปัจจุบันเทศบาลตำบลท่ายาง มีพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างใน ส่วนราชการ กอง ฝ่าย ที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันไป โดยมีรายละเอียด ความจำเป็น และปริมาณงานที่มาก พอสมควร โดยสถานการณ์ที่เป็นปัญหาต่อผลสำเร็จของงาน ซึ่งอาจแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม นั่นคือ สาเหตุของ ปัญหาที่เกิดขึ้นนั้น เกิดจากการขาดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสม ประกอบกับระเบียบข้อ กฎหมายที่มีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบัน

จากความหมายของความจำเป็นในการฝึกอบรมดังกล่าว แสดงให้เห็นสภาพการณ์ที่เป็นปัญหา ซึ่งได้เกิดขึ้นในหน่วยงานนั้น อาจมีสาเหตุมาจากหลายสาเหตุด้วยกัน และมีเพียงบางสาเหตุเท่านั้นที่สามารถ แก้ไขด้วยการฝึกอบรม ส่วนสาเหตุอื่นๆ อาจจำเป็นต้องแก้ไขด้วยวิธีการอื่น ๆ และการฝึกอบรมอาจเป็นเพียง ส่วนประกอบหนึ่งในการแก้ปัญหาเท่านั้น

จึงเป็นหน้าที่ของผู้รับผิดชอบดำเนินการฝึกอบรม ที่จะทำการสำรวจและวิเคราะห์เพื่อแยกแยะ ค้นหาปัญหา ซึ่งมีสาเหตุที่แท้จริง มาจากการขาดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติ ในด้านใด ซึ่งก็คือการ ค้นหาความจำเป็นในการฝึกอบรม และการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม จึงหมายถึง การค้นหาสถานะที่มี ปัญหาเกี่ยวกับงานหรือบุคคลในองค์การ ซึ่งสามารถแก้ไข ได้ด้วยการฝึกอบรม เพื่อจะช่วยให้หน่วยงานหรือ องค์การสามารถดำเนินงานไปสู่จุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ได้ดีเพิ่มขึ้น

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑

การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล มีเป้าหมายคือ เพื่อ สร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และพันธกิจของเทศบาลตำบล ท่ายาง และสามารถตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่หลากหลายและซับซ้อนได้ ซึ่งประกอบด้วย ๖ กลยุทธ์ ดังนี้

- กลยุทธ์ ๑.๑ วางแผนกำลังคนของเทศบาลตำบลท่ายาง
- กลยุทธ์ ๑.๒ พัฒนาระบบการจ้างงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่หลากหลาย
- กลยุทธ์ ๑.๓ พัฒนาระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลเชิงรุก
- กลยุทธ์ ๑.๔ พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ
- กลยุทธ์ ๑.๕ รักษาผู้มีความรู้ความสามารถไว้ในองค์การ
- กลยุทธ์ ๑.๖ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่ายาง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒

การพัฒนาขีดสมรรถนะทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศ มีเป้าหมายคือ เพื่อส่งเสริมให้ ทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่ายางทุกระดับมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์ ดังนี้

- กลยุทธ์ ๒.๑ พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างความพร้อมทั้งในปัจจุบันและอนาคต
- กลยุทธ์ ๒.๒ การวางระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่ายาง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓

การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล มีเป้าหมายคือ เพื่อให้ทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่ายางได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้เห็นถึงความสำคัญในเรื่องคุณธรรม จริยธรรมและประพฤติปฏิบัติ ตามแนวทางที่ดี ซึ่งประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ ๓.๑ พัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่ายางทุกระดับให้ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ขององค์กร กลยุทธ์ ๓.๒ ปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีกระบวนการที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

กลยุทธ์ ๓.๓ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับเทศบาลตำบลท่ายาง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔

การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) มีเป้าหมายคือ เพื่อเสริมสร้างให้ทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่ายางมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ๔ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ ๔.๑ พัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

กลยุทธ์ ๔.๒ สร้างเสริมสุขภาพ สัมพันธภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีเพื่อความสมดุลในชีวิต

กลยุทธ์ ๔.๓ พัฒนาระบบสวัสดิการที่ดีและเหมาะสมเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานที่ดี

กลยุทธ์ ๔.๔ ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕

การสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีเป้าหมายคือ เพื่อเสริมสร้างความรู้ และ กระจายความรับผิดชอบให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์ ดังนี้ กลยุทธ์ ๕.๑ เสริมสร้างความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่ทรัพยากรบุคคลทุกระดับ กลยุทธ์ ๕.๒ สร้างกลไกสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่ายาง (พ.ศ.๒๕๕๗-๒๕๖๐) มีเป้าประสงค์โดยรวมซึ่งเป็นผลลัพธ์สุดท้ายที่พึงประสงค์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่ายาง ประกอบด้วย ๓ ประเด็นหลัก ดังนี้

๑) เพื่อพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่ายางให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒) เพื่อเสริมสร้างทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่ายางให้มีศักยภาพสูง คุณภาพชีวิตที่ดีและสร้างคุณภาพภูมิใจในองค์กร

๓) เพื่อส่งเสริมให้ทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่ายางมีคุณธรรม จริยธรรม แผนยุทธศาสตร์ฯ ดังกล่าวจะเป็นเครื่องมือสำคัญต่อผู้บริหารสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลท่ายางอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถกระจายภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน ตามแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ สร้างเครือข่ายการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร รวมทั้งช่วย ให้การกำหนดกลยุทธ์ แผนงาน โครงการระดับหน่วยงานเพื่อขอจัดสรรงบประมาณ และการกำหนดระยะเวลาความสำเร็จมีความ สำเร็จมีความชัดเจน ซึ่งเทศบาลตำบลท่ายางจะติดตามการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ดังกล่าว เพื่อวิเคราะห์ ทิศทางและบริบทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง และประเมินผลความสำเร็จของ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่ายาง พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๓ ในขั้นต่อไป ทั้งนี้ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับนี้จะสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ไว้ได้นั้น ต้องได้รับความร่วมมือจากผู้บริหารของเทศบาลตำบลท่ายาง พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลท่ายาง ทุกท่าน เพื่อสรรสร้าง ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง กรอบวิธีการปฏิบัติงานหรือการดำเนินชีวิตแบบเดิมๆ สู่การปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตใหม่ที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับเทศบาลตำบลท่ายาง
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของเทศบาลตำบลท่ายาง
๓. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลท่ายางปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้

- ๔.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
- ๔.๒ ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
- ๔.๓ ด้านการบริหาร
- ๔.๔ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
- ๔.๕ ด้านศีลธรรมคุณธรรม

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๑. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร
๒. การพัฒนาสมาชิกสภาท้องถิ่น
๓. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานเทศบาล
๔. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ
๕. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง
๖. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ส่วนที่ ๓

หลักสูตรการพัฒนา

หลักสูตรในการพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑. หลักสูตรนายกเทศมนตรี
๒. หลักสูตรรองนายกเทศมนตรี
๓. หลักสูตรเลขานุการนายกเทศมนตรี
๔. หลักสูตรประธานสภาเทศบาล
๕. หลักสูตรรองประธานสภาเทศบาล
๖. หลักสูตรสมาชิกสภาเทศบาล
๗. หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น
๘. หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป
๙. หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ
๑๐. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล
๑๑. หลักสูตรนักจัดการงานทะเบียนฯ
๑๒. หลักสูตรเจ้าพนักงานทะเบียน
๑๓. หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันฯ
๑๔. หลักสูตรนักจัดการงานเทศกิจ
๑๕. หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง
๑๖. หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๑๗. หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี
๑๘. หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ
๑๙. หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้
๒๐. หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ
๒๑. หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป
๒๒. หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๒๓. หลักสูตรนักบริหารงานช่าง
๒๔. หลักสูตรนักวิชาการสุขาภิบาล
๒๕. หลักสูตรนายช่างโยธา
๒๖. หลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุข
๒๗. หลักสูตรสัตวแพทย์

- ๒๘. หลักสูตรพยาบาลวิชาชีพ
- ๒๙. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๓๐. หลักสูตรนิติกร
- ๓๑. หลักสูตรนักประชาสัมพันธ์
- ๓๒. หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา
- ๓๓. หลักสูตรนักวิชาการศึกษา
- ๓๔. หลักสูตรนักสันตนาการ
- ๓๕. หลักสูตรเจ้าพนักงานประปา
- ๓๖. หลักสูตรนายช่างเครื่องกล
- ๓๗. หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคม
- ๓๘. หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน
- ๓๙. หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน

ส่วนที่ ๔

๔. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการ

วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาลและบุคลากร ของเทศบาลตำบลท่าสาย กำหนดวิธีการพัฒนา ตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีดังนี้

๑. วิธีการดำเนินการ

๑.๑ การปฐมนิเทศ

๑.๒ การฝึกอบรม

๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน

๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา รวมถึงการประชุมประจำเดือนของเทศบาล ในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน

๑.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษา

๒. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล ตำบลท่าสาย นอกจากมีวิธีการดำเนินการตามข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

๒.๑ เทศบาลดำเนินการเอง

๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดยเทศบาลจัดส่งพนักงานเทศบาลเข้ารับการอบรม

๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนา พนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลท่าสายเป็นผู้ดำเนินการ

๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

๓.๑ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

๓.๒ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

๓.๒ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

๔. โครงการตามแผนพัฒนา พัฒนางานเทศบาล

เทศบาลตำบลท่าสาย จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุม ตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการต่างๆ ในส่วนที่ ๕

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี

๑. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล คณะผู้บริหาร และสมาชิกสภาเทศบาล

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการ เทศบาล ดำเนินการเอง
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนายกเทศมนตรี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนายก - นายกเทศมนตรี ให้มี ทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการ บริหารงานมากยิ่งขึ้น	นายกเทศมนตรี ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี	๑	๑	๑	
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับรองนายกเทศมนตรี หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของรองนายกฯ ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	รองนายกเทศมนตรี ได้รับการ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี	๑	๒	๒	
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการนายก - เทศมนตรี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของเลขานุการ นายกเทศมนตรี ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการ บริหารงานมากยิ่งขึ้น	เลขานุการนายกเทศมนตรี ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี	๑	๑	๑	
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับประธาน/รองประธาน สภาเทศบาลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบทำงานของประธานสภาฯ หรือ รองประธานสภาฯ ให้มีความรู้ ทักษะความรู้ และความเข้าใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น	ประธานสภาเทศบาลหรือ รองประธานสภาเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับสมาชิกสภาเทศบาล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของสมาชิก สภา - เทศบาล ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการทำงานมากยิ่งขึ้น	สมาชิกสภาเทศบาลได้รับการ ฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง / ปี	๓	๔	๕	

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี

๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการดำเนินการ
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานเทศบาลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของปลัดเทศบาลให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ปลัดเทศบาล / รองปลัดฯ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	เทศบาล
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักบริหารงานทั่วไป ได้มีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจ ในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานทั่วไปได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	เทศบาล
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติธุรการได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒	เทศบาล
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี	๑	๑	๑	เทศบาล
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักจัดการงานทะเบียนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานทะเบียนฯ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี	๑	๑	๑	เทศบาล

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลท่ายาง อำเภوتا่ยาง จังหวัดเพชรบุรี

๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการดำเนินการ
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานทะเบียนฯ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงาน ทะเบียนได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	เทศบาล
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักจัดการงานเทศกิจ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานเทศกิจ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี	๑	๑	๑	เทศบาล
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานป้องกันฯ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงาน ป้องกันฯ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	เทศบาล
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานการคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ ดียิ่งขึ้น	นักบริหารงานเทศบาล เกี่ยวกั งานบริหารงานของเทศบาล การฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี	๑	๑	๑	เทศบาล

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลท่ายาง อำเภوتا่ยาง จังหวัดเพชรบุรี

๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการ
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานจัดเก็บรายได้ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒	
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานการเงินและบัญชี ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานพัสดุ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานพัสดุ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลท่ายาง อำเภوتا่ยาง จังหวัดเพชรบุรี

๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการ
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักจัดการงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับงานธุรการ ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับงานการเงินและบัญชี ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒	
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่าง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับงานบริหารงานช่าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการสุขภาพ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับงานสุขภาพ ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลท่ายาง อำเภوتا่ยาง จังหวัดเพชรบุรี

๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการดำเนินการ
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานช่างโยธา ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒	เทศบาลดำเนินการเอง
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน สาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานช่างโยธา ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	เทศบาลดำเนินการเอง
๒๐	หลักสูตรเกี่ยวกับสัตวแพทย์ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานสัตวแพทย์ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	เทศบาลดำเนินการเอง
๒๑	หลักสูตรเกี่ยวกับพยาบาลวิชาชีพ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานพยาบาลวิชาชีพ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	เทศบาลดำเนินการเอง

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี

๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการ เทศบาล ดำเนินการเอง
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	
๒๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานวิเคราะห์นโยบายฯ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	
๒๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานนิติกร ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	
๒๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักประชาสัมพันธ์หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานประชาสัมพันธ์ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	
๒๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลท่ายาง อำเภوتا่ยาง จังหวัดเพชรบุรี

๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการ เทศบาล ดำเนินการเอง
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	
๒๖	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานประปา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับงานการประปา ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	
๒๗	หลักสูตรเกี่ยวกับช่างเครื่องกล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับงานช่างเครื่องกล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	
๒๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน สวัสดิการสังคม หรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	
๒๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชน ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลท่ายาง อำเภوتا่ยาง จังหวัดเพชรบุรี

๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการดำเนินการเอง
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	
๓๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการตรวจสอบภายใน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบภายใน ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	เทศบาล
๓๑	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานการศึกษา ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	เทศบาล
๓๒	หลักสูตรนักสันทนการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานสันทนการ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	เทศบาล
๓๓	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่ง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานจ้างได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง / ปี	๑๐	๑๐	๑๐	เทศบาล

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลท่ายาง อำเภوتا่ยาง จังหวัดเพชรบุรี

๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการดำเนินการ
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	
๓๔	โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาจิตสำนึกในการทำงาน โดยการนำหลักธรรม หลักคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริตมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน	พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี	๙๐	๙๐	๙๐	/
๓๕	โครงการอบรมให้ความรู้ด้านสุขภาพ และประเมินสถานะเสี่ยงของโรคที่เกิดจากเกิดจากการทำงาน	เพื่อให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค ป้องกันภาวะเสี่ยงและป้องกันโรคที่เกิดจากการทำงาน รวมถึงพัฒนาและ	พนักงานและลูกจ้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลท่ายาง	๑๕๐	๑๕๐	๑๕๐	
๓๖	โครงการอบรมพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลท่ายาง	เพื่อให้พนักงานจ้างมีความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานทั่วไป ระเบียบที่เกี่ยวข้องที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงค่าตอบแทนและสิทธิของพนักงานจ้าง ประกันสังคม ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี	๑๖๐	๑๖๐	๑๖๐	/

ารฝึกอบรม

ส่งฝึกอบรมกับ

หน่วยงานอื่น

/

/

/

/

/

ารฝึกอบรม

ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น

/

/

/

/

/

ารฝึกอบรม

ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น

/

/

/

/

ารฝึกอบรม

ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น

/

/

/

/

ารฝึกอบรม

ส่งฝึกอบรมกับ

หน่วยงานอื่น

/

/

/

/

ารฝึกอบรม

ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น

/

/

/

/

ารฝึกอบรม

ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น

/

/

/

/

ารฝึกอบรม

ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น

/

/

/

/

ารฝึกอบรม

ส่งฝึกอบรมกับ
หน่วยงานอื่น

/

/

ารฝึกอบรม

ส่งฝึกอบรมกับ

หน่วยงานอื่น

/

รายละเอียดแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลท่ายาง

ที่	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงาน ดำเนินการ	วิธีการ พัฒนา	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	การติดตามและ ประเมินผล
๑	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การปฏิบัติงานตามตำแหน่ง หน้าที่	-เพื่อพัฒนาความรู้ และ ทักษะ ในการปฏิบัติงานใน หน้าที่	ตามตำแหน่งที่ เปิดอบรม	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น	ฝึกอบรม	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ เทศบาลแต่ละ ปีงบประมาณ (หลักสูตรในแต่ละ ตำแหน่ง)	-พนักงานที่เข้าอบรม หลักสูตรของแต่ละ ตำแหน่ง มีความรู้ และ มีทักษะในการ ปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	ทดสอบตามแบบที่ กำหนดและรายงาน ผลต่อผู้บังคับบัญชา
๒	โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาลและลูกจ้าง	-เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้ พัฒนาจิตสำนึก โดยนำ หลักธรรม หลักคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริตมา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา เทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการฝึก อบรม ๑ ครั้ง / ปี	เทศบาลตำบล ท่ายาง	ฝึกอบรม / จัดโครงการ กิจกรรม	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	๑๐๐,๐๐๐	-คณะผู้บริหาร สมาชิก สภาเทศบาล พนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มี คุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงานเพื่อ บริการแก่ประชาชนและ ดำเนินชีวิตได้อย่างเป็น ปกติสุข	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด และรายงาน ผลต่อผู้บังคับบัญชา
๓	โครงการอบรมให้ความรู้ด้าน สุขภาพและประเมินสภาวะ เสี่ยงของโรคที่เกิดจากการ ปฏิบัติงาน	-เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับ ใช้ในชีวิตประจำวันได้	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้างของ เทศบาลตำบล ท่ายาง	เทศบาลตำบล ท่ายาง	ฝึกอบรม	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	๒๐,๐๐๐	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง มีความรู้ ด้านสุขภาพและความ ปลอดภัยในการทำงาน	ทดสอบตามแบบที่ กำหนดและรายงาน ผลต่อผู้บังคับบัญชา

ที่	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงาน ดำเนินการ	วิธีการ พัฒนา	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	การติดตามและ ประเมินผล
๔.	โครงการอบรมผู้ประกันตน ประกันสังคม	เพื่อให้พนักงานจ้างมีความรู้ ความเข้าใจในมาตรฐาน ทั่วไป ระเบียบที่เกี่ยวข้องที่ ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงค่าตอบแทนและสิทธิ ของพนักงานจ้าง ประกันสังคม ความ ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างของ เทศบาลตำบล ท่ายาง	เทศบาลตำบล ท่ายาง	ฝึกอบรม	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	๒๐,๐๐๐	พนักงานจ้างได้รับ ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับสิทธิของ ตนในการประกัน สังคม	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด และ รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
๕	โครงการให้ความรู้และศึกษา ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	-เพื่อนำความรู้ที่ได้มา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และสามารถแก้ปัญหาในการ ปฏิบัติงานได้	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาล ตำบลท่ายาง	เทศบาลตำบล ท่ายาง	อบรมให้ ความรู้และ ศึกษาดูงาน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	๕๐๐,๐๐๐	-ผู้เข้าร่วมโครงการ นำความรู้ที่ได้มา ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานได้เป็นมี ประสิทธิภาพ	ทดสอบตามแบบที่ กำหนดและ รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา

ส่วนที่ ๖

การติดตามประเมินผล

องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่ายาง ประกอบด้วย

- | | |
|---|--------------------------|
| ๑. รองนายกเทศมนตรีที่นายกเทศมนตรีคัดเลือก | ประธานกรรมการ |
| ๒. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน | กรรมการ |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๔. นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการ/ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของบุคลากร กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรี

ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี

๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากรคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาล

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนายกเทศมนตรี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับรองนายกเทศมนตรี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการนายกเทศมนตรี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๕,๔๐๐	๑๕,๔๐๐	๑๕,๔๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับประธาน / รองประธานสภาเทศบาล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับสมาชิกสภาเทศบาล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๕,๔๐๐	๑๕,๔๐๐	๑๕,๔๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ

ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี

๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับ ปลัดเทศบาล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักจัดการงานทะเบียน ทะเบียนฯ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานทะเบียนฯ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักจัดการงานเทศกิจ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานป้องกันฯ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ

ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี

๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานการคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่าง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับวิศวกรโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานสาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๒๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ

ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี

๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานสาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๒๒	หลักสูตรเกี่ยวกับสัตวแพทย์ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๒๓	หลักสูตรเกี่ยวกับพยาบาลวิชาชีพ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๒,๓๐๐	๓๐,๕๐๐	๓๐,๕๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๒๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๕๐๐	๓๐,๕๐๐	๓๐,๕๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๒๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๒๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักประชาสัมพันธ์ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๒๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๒๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ

ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี

๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๙	หลักสูตรเกี่ยวกับสัมมนาการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๓๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานประจำ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๓๑	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานประจำ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๓๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างเครื่องกล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๓๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานสวัสดิการสังคม หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๓๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๓๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการตรวจสอบภายใน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	๓๒,๓๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ
๓๖	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่ง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	เทศบัญญัติงบประมาณ