



แผนพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลเกาะนางคํา
อำเภอปากพะยูน จังหวัดพัทลุง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

คำนำ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงาน เทศบาล

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามระเบียบที่กำหนด เทศบาลตำบลเกาะนางคำ ได้จัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งครอบคลุมถึงบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเกาะนางคำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยคำนึงถึงหน้าที่ความ รับผิดชอบในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเกาะนางคำที่กฎหมายกำหนด เพื่อพัฒนา บุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายในการปฏิบัติราชการ ตลอดจนการพัฒนางานในหน้าที่ เพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นของแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร คุณธรรมและจริยธรรม และการ เสริมสร้างบุคลิกภาพ

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จึงเป็นเครื่องมือในการนำ ทิศทางการพัฒนาบุคลากรภายใต้วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา งบประมาณ และการติดตามประเมินผล ซึ่งผลของการวางแผนพัฒนาดังกล่าวจะนำไปสู่การปฏิบัติ ราชการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างสูงสุดต่อไป

สารบัญ

| <u>เรื่อง</u> | <u>หน้า</u> |
|---|-------------|
| ๑. หลักการและเหตุผล | ๑ |
| ๒. วิสัยทัศน์ และพันธกิจการพัฒนา | ๒ |
| ๒.๑ วิสัยทัศน์ | |
| ๒.๒ พันธกิจ | |
| ๓. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา | ๓ |
| ๓.๑ วัตถุประสงค์ | |
| ๓.๒ เป้าหมายการพัฒนา | |
| ๔. หลักยุทธการการพัฒนา | ๔ |
| ๕. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา | ๕ |
| ๕.๑ วิธีการพัฒนา | |
| ๕.๒ ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา | |
| ๖. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา | ๕ |
| ๗. การติดตามและประเมินผลการพัฒนา | ๖ |
| ๘. จำนวนบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ | ๗ |
| ๙. รายละเอียดการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลเกาะนางคำ | ๑๑ |

แผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลเกาะนางคำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ กำหนดให้เทศบาล จัดทำ แผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ ก.ท. กำหนด โดยให้กำหนด เป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลนั้น และแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

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

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหาร ราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอ แก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มี ผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติ เดิมเสียใหม่ จากการศึกษาแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึง ปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ใน พระราชกฤษฎีกากฎฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ ราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยน ทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มี ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกัน และกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลเกาะนางคำ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายในการ ปฏิบัติราชการ ตลอดจนการพัฒนางานในหน้าที่ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นของแต่ละ ตำแหน่ง ด้านการบริหาร คุณธรรมและจริยธรรม และการเสริมสร้างบุคลิกภาพ ทั้งนี้ ให้รวมถึงการพัฒนา พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเกาะนางคำด้วย

๒. วิสัยทัศน์ และพันธกิจการพัฒนา

๒.๑ วิสัยทัศน์

“พัฒนาบุคลากรไปสู่ความเป็นมาตรฐาน เพื่อองค์กรแห่งความเป็นเลิศ”

๒.๒ พันธกิจ

๒.๒.๑ พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพ

เป้าประสงค์ บุคลากรของเทศบาลเกาะนางคำมีขีดความสามารถและสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานอย่างสูงสุด

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น
ยุทธศาสตร์ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะและพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบล เกาะนางคำ ตามสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเกาะนางคำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. กำหนดหลักสูตรฝึกอบรม/โครงการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้ได้ มาตรฐาน

๒. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ ของกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่น ที่จำเป็นและเหมาะสม

๓. พัฒนาบุคลากรอย่างเข้มข้นและต่อเนื่อง ตามสายงานที่มีในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเกาะนางคำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑. ระดับความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร
๒. ร้อยละของผู้ผ่านหลักสูตรการฝึกอบรม
๓. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเกาะนางคำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๒.๒.๒ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

เป้าประสงค์ บุคลากรของเทศบาลเกาะนางคำ มีค่านิยมขององค์กรร่วมกัน
ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ภาพลักษณ์ของเทศบาลตำบลเกาะนางคำ ที่มีต่อ บุคคลภายนอก

ยุทธศาสตร์ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลให้กับบุคลากรเทศบาล ตำบลเกาะนางคำ

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. กำหนดหลักสูตรฝึกอบรม/โครงการพัฒนาเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาลให้กับบุคลากรในทุกระดับ

๒. สร้างค่านิยมองค์กรให้กับบุคลากรในสังกัดเพื่อเชื่อมโยงไปสู่วัฒนธรรมขององค์กร

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑. ระดับความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

๒. ร้อยละของบุคลากรที่ยึดถือและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร

๒.๒.๓ เสริมสร้างบุคลิกภาพและคุณสมบัติในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทุกระดับ

เป้าประสงค์ บุคลากรของเทศบาลตำบลเกาะนางคำ มีบุคลิกภาพที่ดี และสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ผลสำเร็จของงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละคน

ยุทธศาสตร์ เสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดีและมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติร่วมกับผู้อื่นให้กับบุคลากรเทศบาลตำบลเกาะนางคำ

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. กำหนดหลักสูตรฝึกอบรม/โครงการพัฒนาเกี่ยวกับบุคลิกภาพ และมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติร่วมกับผู้อื่นให้กับบุคลากรเทศบาลตำบลเกาะนางคำ

๒. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเทศบาลตำบลเกาะนางคำ ได้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑. ระดับความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

๒. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

๓. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๓.๑ วัตถุประสงค์

๓.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลเกาะนางคำ มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ และตลอดเวลา

๓.๑.๒ เพื่อพัฒนาศักยภาพของเทศบาลตำบลเกาะนางคำ ให้มีประสิทธิภาพ ใน ๕ ด้าน ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

โดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

(๒) ด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน ทักษะที่จำเป็นประจำสายงาน และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

(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 เพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเกาะนางคำ

๓.๒ เป้าหมายการพัฒนา

พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลเกาะนางคำ ต้องได้รับการพัฒนาตามสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเกาะนางคำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๔. หลักสูตรการพัฒนา

สำหรับหลักสูตรในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเกาะนางคำ จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยหนึ่งหลักสูตร หรือหลายหลักสูตร 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. เทศบาลตำบลเกาะนางคำ 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 ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา

เทศบาลตำบลเกาะนางคำ ได้กำหนดระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเกาะนางคำ ออกเป็น ๒ แบบ ดังนี้

แบบที่ ๑ แบบระยะสั้น ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น ความจำเป็น และเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา งบประมาณ และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร เป็นต้น

แบบที่ ๒ แบบระยะยาว ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาเป็นไปตามรอบแผนพัฒนาบุคลากรพนักงานเทศบาลเกาะนางคำ ระยะ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๖. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ดังนี้

๖.๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๑,๖๓๙,๑๐๐ บาท

๖.๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๑,๖๓๙,๑๐๐ บาท

๖.๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๑,๖๓๙,๑๐๐ บาท

ทั้งนี้ สำหรับงบประมาณในการดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลเกาะนางคำ โดยละเอียดขึ้นอยู่กับรายจ่ายหลักสูตรการพัฒนาในแต่ละหลักสูตรรวมถึงวิธีการ ระยะเวลา สื่อการฝึกอบรม วิทยากร และกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการพัฒนา

๗. การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

๗.๑ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลเกาะนางคำ แบ่งได้ดังนี้

๗.๑.๑ การติดตามและประเมินผลเชิงปริมาณ เทศบาลตำบลเกาะนางคำ กำหนดให้มีการดำเนินการติดตามประเมินผลความสำเร็จตามเป้าหมายของการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลเกาะนางคำ โดยในแต่ละปีงบประมาณพนักงานเทศบาลตำบลเกาะนางคำ ที่มีอยู่ในแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเกาะนางคำ จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี

๗.๑.๒ การติดตามและประเมินผลเชิงคุณภาพ เทศบาลตำบลเกาะนางคำ กำหนดให้ในเบื้องต้นผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ประเมินผล ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ ของพนักงานเทศบาลตำบลเกาะนางคำ ที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

๗.๒ เทศบาลตำบลเกาะนางคำ กำหนดให้มีกระบวนการในการติดตาม และประเมินผล โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการพัฒนา ประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------|---------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลเกาะนางคำ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลเกาะนางคำ | กรรมการ |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการและเลขานุการ |

๗.๒.๑ อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการพัฒนา มีดังนี้

๑. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างแต่ละคนของเทศบาลตำบลเกาะนางคำ

๒. วิเคราะห์ปัญหาที่ได้จากการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมของพนักงานเทศบาลแต่ละคน ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นในเทศบาลตำบลเกาะนางคำ

๓. พิจารณาปัญหาและความต้องการที่จะต้องให้มีการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลเกาะนางคำ พร้อมทั้งสำรวจความต้องการในการพัฒนาเพิ่มเติม

๔. ประเมินความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลเกาะนางคำ พร้อมทั้งจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง โดยคำนึงถึงความจำเป็น ความเหมาะสม ของกลุ่มเป้าหมาย วิธีการ หลักสูตร ระยะเวลา และงบประมาณในการพัฒนา

๕. เสนอความเห็นต่อนายกเทศมนตรีตำบลเกาะนางคำ เพื่อพิจารณาสั่งการ เช่น การจัดฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาเพิ่มเติม หรือการแต่งตั้งคณะทำงานในการดำเนินการช่วยเหลือการปฏิบัติงานของคณะกรรมการฯ เป็นต้น

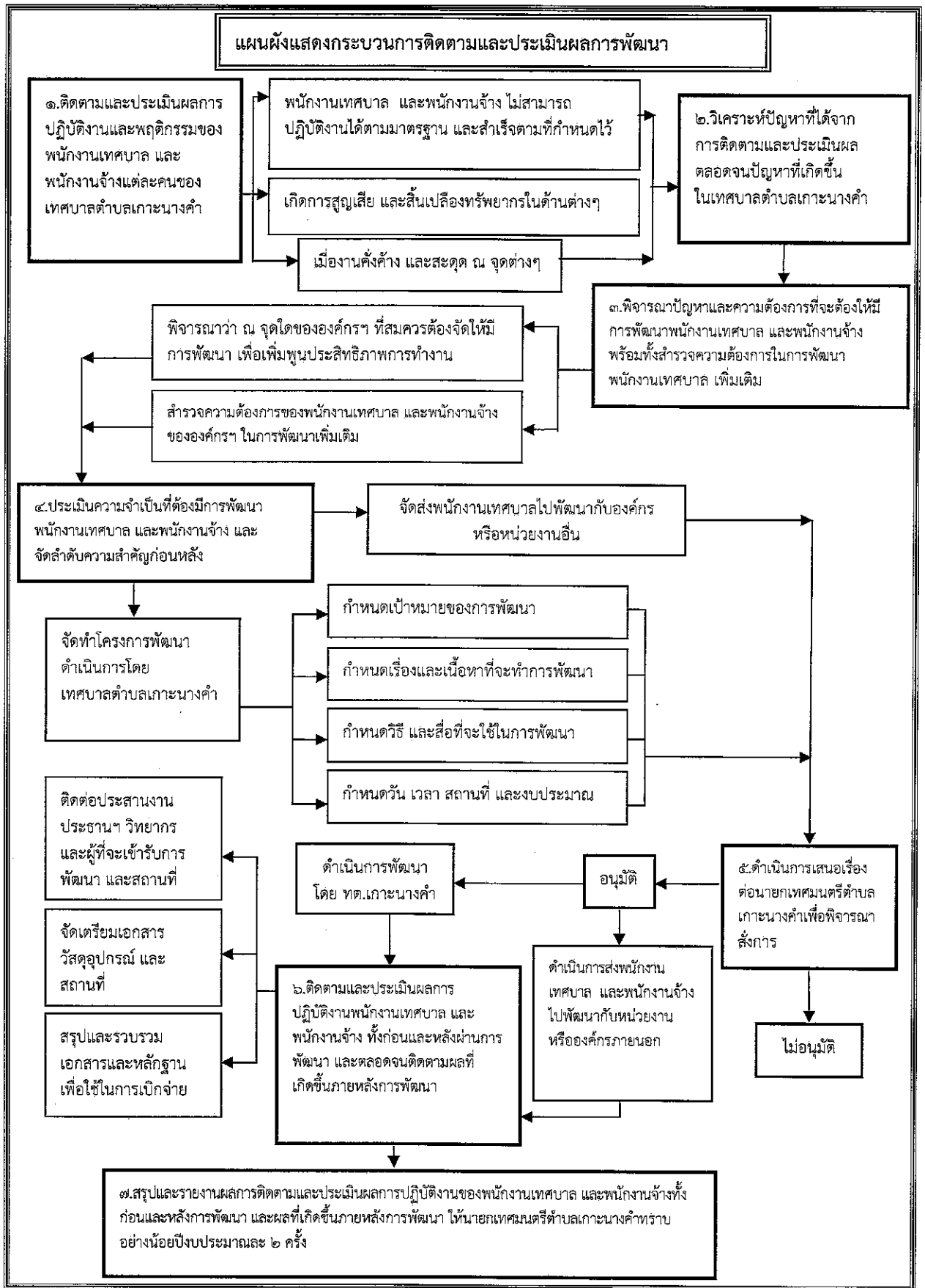
๖. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาลตำบลเกาะนางคำ ทั้งก่อนและหลังผ่านการพัฒนา และตลอดจนติดตามผลที่เกิดขึ้นภายหลังการพัฒนา

๗. สรุปและรายงานผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาลตำบลเกาะนางคำ ทั้งก่อนและหลังการพัฒนา และผลที่เกิดขึ้นภายหลังการพัฒนา ให้นายกเทศมนตรีตำบลเกาะนางคำ อย่างน้อยปีงบประมาณละ ๒ ครั้ง

๘. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

๗.๒.๒ กระบวนการติดตามและประเมินผลการพัฒนา ประกอบด้วย

๑. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของพนักงานเทศบาลตำบล
เกาะนางคำแต่ละคน
๒. วิเคราะห์ปัญหาที่ได้จากการติดตามและประเมินผลตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นใน
เทศบาลตำบลเกาะนางคำ
๓. พิจารณาปัญหาและความต้องการที่จะต้องให้มีการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบล
เกาะนางคำ พร้อมทั้งสำรวจความต้องการในการพัฒนาเพิ่มเติม
๔. ประเมินความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลเกาะนางคำและ
จัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง
๕. ดำเนินการความเห็นต่อนายกเทศมนตรีตำบลเกาะนางคำ เพื่อพิจารณาสั่งการ
๖. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาลตำบลเกาะนางคำทั้งก่อน
และหลังผ่านการพัฒนา และตลอดจนติดตามผลที่เกิดขึ้นภายหลังการพัฒนา
๗. สรุปและรายงานผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล
ตำบลเกาะนางคำ ทั้งก่อนและหลังการพัฒนา และผลที่เกิดขึ้นภายหลังการพัฒนา ให้นายกเทศมนตรี
ตำบลเกาะนางคำทราบ อย่างน้อยปีงบประมาณละ ๒ ครั้ง



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

๘.๑ จำนวนพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง

| ลำดับที่ | ประเภท | ปีงบประมาณ พ.ศ. | | | หมายเหตุ |
|----------|----------------------|-----------------|------|------|----------|
| | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | |
| ๑ | พนักงานเทศบาล | ๑๙ | ๑๙ | ๑๙ | |
| ๒ | พนักงานครูเทศบาล | ๖ | ๖ | ๖ | |
| ๓ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | ๗ | ๗ | ๗ | |
| ๔ | พนักงานจ้างทั่วไป | ๓๒ | ๓๒ | ๓๒ | |
| | รวม | ๖๔ | ๖๔ | ๖๔ | |

๘.๒ จำนวนพนักงานเทศบาลตามสายงาน

| ลำดับที่ | ชื่อตำแหน่งในสายงาน | ปีงบประมาณ พ.ศ. | | | หมายเหตุ |
|----------|--------------------------|-----------------|------|------|----------|
| | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | |
| ๑ | นักบริหารงานท้องถิ่น | ๑ | ๑ | ๑ | |
| ๒ | นักบริหารงานทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | |
| ๓ | นักบริหารงานการคลัง | ๑ | ๑ | ๑ | |
| ๔ | นักบริหารงานช่าง | ๑ | ๑ | ๑ | |
| ๕ | นักบริหารงานการศึกษา | ๑ | ๑ | ๑ | |
| ๖ | นักทรัพยากรบุคคล | ๑ | ๑ | ๑ | |
| ๗ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ๑ | ๑ | ๑ | |
| ๘ | นิติกร | ๑ | ๑ | ๑ | |
| ๙ | นักพัฒนาชุมชน | ๑ | ๑ | ๑ | |
| ๑๐ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ๑ | ๑ | ๑ | |
| ๑๑ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ๑ | ๑ | ๑ | |
| ๑๒ | นักวิชาการศึกษา | ๑ | ๑ | ๑ | |
| ๑๓ | เจ้าพนักงานธุรการ | ๒ | ๒ | ๒ | |
| ๑๔ | เจ้าพนักงานสาธารณสุข | ๑ | ๑ | ๑ | |
| ๑๕ | เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | ๑ | ๑ | ๑ | |

| | | | | | |
|-----|------------------|----|----|----|--|
| ๑๖ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ๑ | ๑ | ๑ | |
| ๑๗ | นายช่างโยธา | ๑ | ๑ | ๑ | |
| ๑๘ | นายช่างไฟฟ้า | ๑ | ๑ | ๑ | |
| รวม | | ๑๘ | ๑๘ | ๑๘ | |

รายละเอียดแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลเกาะนางคำ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ปรับเปลี่ยนกระบวนการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลเกาะนางคำ ตามสายงานที่มีอยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเกาะนางคำ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

| ลำดับ ที่ | โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | งบประมาณ | | | ตัวชี้วัด (KPI) | ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ | หน่วยงาน รับผิดชอบ |
|--------------|---|--|------------------------|----------|--------|--------|---|---|--|
| | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | | | |
| ๑ | หลักสูตรปฐมนิเทศพนักงาน ส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่ | เพื่อให้พนักงานส่วนท้องถิ่น บรรจุใหม่มีความรู้และ เข้าใจในระบบงานและ ระเบียบกฎหมาย กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับ การทำงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ | พนักงานเทศบาลบรรจุใหม่ | ๑๐,๐๐๐ | ๑๐,๐๐๐ | ๑๐,๐๐๐ | พนักงานเทศบาล ผ่านการฝึกอบรมไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ | พนักงานส่วนท้องถิ่นมีความรู้ และเข้าใจในระบบงานและ ระเบียบกฎหมาย กระบวนการ งานที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นเพื่อให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและ มีประสิทธิภาพ | สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา |
| ๒ | หลักสูตรนักบริหารงาน ท้องถิ่น | เพื่อให้มีความรู้ความ สามารถ มีความเข้าใจใน บทบาทอำนาจหน้าที่และมี ความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงาน | ปลัดเทศบาล | ๓๔,๐๐๐ | ๓๔,๐๐๐ | ๓๔,๐๐๐ | ผ่านการฝึกอบรมไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ | นักบริหารงานท้องถิ่นมีความรู้ ความสามารถมีความเข้าใจใน บทบาทอำนาจหน้าที่และมี ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติ งานตามภารกิจ | สำนักปลัด |
| ๓ | หลักสูตรนักบริหารงาน ทั่วไป | เพื่อให้มีความรู้ความ สามารถ มีความเข้าใจใน บทบาทอำนาจหน้าที่และมี ความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงาน | หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | ๓๔,๐๐๐ | ๓๔,๐๐๐ | ๓๔,๐๐๐ | ผ่านการฝึกอบรมไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ | นักบริหารงานทั่วไปมีความรู้ ความสามารถมีความเข้าใจใน บทบาทอำนาจหน้าที่และมี ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติ งานตามภารกิจ | สำนักปลัด |

| ลำดับ ที่ | โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | งบประมาณ | | | ตัวชี้วัด (KPI) | ผลที่คาดว่าจะ จะได้รับ | หน่วยงาน รับผิดชอบ |
|--------------|---|---|------------------------|----------|--------|--------|------------------------------------|---|-----------------------|
| | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | | | |
| ๔ | หลักสูตรนักบริหารงานคลัง | เพื่อให้มีความรู้ความ สามารถ มีความเข้าใจใน บทบาทอำนาจหน้าที่และมี ความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงาน | ผู้อำนวยการกองคลัง | ๓๔,๐๐๐ | ๓๔,๐๐๐ | ๓๔,๐๐๐ | ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ | นักบริหารงานคลังมีความรู้ ความสามารถมีความเข้าใจใน บทบาทอำนาจหน้าที่และมี ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติ งานตามภารกิจ | กองคลัง |
| ๕ | หลักสูตรนักบริหารงานช่าง | เพื่อให้มีความรู้ความ สามารถ มีความเข้าใจใน บทบาทอำนาจหน้าที่และมี ความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงาน | ผู้อำนวยการกองช่าง | ๓๔,๐๐๐ | ๓๔,๐๐๐ | ๓๔,๐๐๐ | ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ | นักบริหารงานช่างมีความรู้ ความสามารถมีความเข้าใจใน บทบาทอำนาจหน้าที่และมี ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติ งานตามภารกิจ | กองช่าง |
| ๖ | หลักสูตรนักบริหารงาน การศึกษา | เพื่อให้มีความรู้ความ สามารถ มีความเข้าใจใน บทบาทอำนาจหน้าที่และมี ความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงาน | ผู้อำนวยการกองการศึกษา | ๓๔,๐๐๐ | ๓๔,๐๐๐ | ๓๔,๐๐๐ | ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ | นักบริหารงานการศึกษามี ความรู้ความสามารถมีความ เข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ และมีความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติ งานตามภารกิจ | กองการศึกษา |
| ๗ | หลักสูตรกลยุทธ์การบริหาร ของนักบริหารงานท้องถิ่น | เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้าน การบริหารและการจัดการ งานภาครัฐและเพิ่มพูน ความรู้แนวคิดการบริหาร เชิงกลยุทธ์ | ปลัดเทศบาล | ๑๗,๐๐๐ | ๑๗,๐๐๐ | ๑๗,๐๐๐ | ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ | นักบริหารงานท้องถิ่นมี สมรรถนะด้านการบริหารและ การจัดการภาครัฐ ในการ ปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์ ส่วนรวม ตอบสนองความ ต้องการของประชาชนภายใน ท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล | สำนักปลัด |

| ลำดับ ที่ | โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | งบประมาณ | | | ตัวชี้วัด (KPI) | ผลที่คาดว่าจะ จะได้รับ | หน่วยงาน รับผิดชอบ |
|--------------|--|---|------------------------|----------|--------|--------|------------------------------------|--|-----------------------|
| | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | | | |
| ๘ | หลักสูตรกลยุทธ์การบริหาร ของนักบริหารงานทั่วไป | เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้าน การบริหารและการจัดการ งานภาครัฐและเพิ่มพูน ความรู้แนวความคิดการบริหาร เชิงกลยุทธ์ | หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | ๑๗,๐๐๐ | ๑๗,๐๐๐ | ๑๗,๐๐๐ | ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ | นักบริหารงานทั่วไปมี สมรรถนะด้านการบริหารและ การจัดการภาครัฐ ในการ ปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์ ส่วนรวม ตอบสนองความ ต้องการของประชาชนภายใน ท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล | สำนักปลัด |
| ๙ | หลักสูตรกลยุทธ์การบริหาร ของนักบริหารงานการคลัง | เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้าน การบริหารและการจัดการ งานภาครัฐและเพิ่มพูน ความรู้แนวความคิดการบริหาร เชิงกลยุทธ์ | ผู้อำนวยการกองคลัง | ๑๗,๐๐๐ | ๑๗,๐๐๐ | ๑๗,๐๐๐ | ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ | นักบริหารงานการคลังมี สมรรถนะด้านการบริหารและ การจัดการภาครัฐ ในการ ปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์ ส่วนรวม ตอบสนองความ ต้องการของประชาชนภายใน ท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล | กองคลัง |
| ๑๐ | หลักสูตรกลยุทธ์การบริหาร ของนักบริหารงานช่าง | เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้าน การบริหารและการจัดการ งานภาครัฐและเพิ่มพูน ความรู้แนวความคิดการบริหาร เชิงกลยุทธ์ | ผู้อำนวยการกองช่าง | ๑๗,๐๐๐ | ๑๗,๐๐๐ | ๑๗,๐๐๐ | ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ | นักบริหารงานช่างมีสมรรถนะ ด้านการบริหารและการ จัดการภาครัฐ ในการปฏิบัติ ราชการเพื่อประโยชน์ ส่วนรวม ตอบสนองความ ต้องการของประชาชนภายใน ท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล | กองช่าง |

| ลำดับ ที่ | โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | งบประมาณ | | | ตัวชี้วัด (KPI) | ผลที่คาดว่าจะ จะได้รับ | หน่วยงาน รับผิดชอบ |
|--------------|---|---|------------------------------|----------|--------|--------|------------------------------------|--|-----------------------|
| | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | | | |
| ๑๑ | หลักสูตรกลยุทธ์การบริหาร ของนักบริหารงาน การศึกษา | เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้าน การบริหารและการจัดการ งานภาครัฐและเพิ่มพูน ความรู้แนวความคิดการบริหาร เชิงกลยุทธ์ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา | ๑๗,๐๐๐ | ๑๗,๐๐๐ | ๑๗,๐๐๐ | ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ | นักบริหารงานการศึกษาที่มี สมรรถนะด้านการบริหารและ การจัดการภาครัฐ ในการ ปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์ ส่วนรวม ตอบสนองความ ต้องการของประชาชนภายใน ท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล | กองการศึกษา |
| ๑๒ | หลักสูตรนักพิชการ บุคคล | เพื่อให้มีความรู้ความ สามารถ มีความเข้าใจใน บทบาทอำนาจหน้าที่และมี ความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงาน | นักพิชการบุคคล | ๓๓,๒๐๐ | ๓๓,๒๐๐ | ๓๓,๒๐๐ | ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ | นักพิชการบุคคลมีความรู้ ความสามารถมีความเข้าใจใน บทบาทอำนาจหน้าที่และมี ความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงานตามภารกิจ | สำนักปลัด |
| ๑๓ | หลักสูตรนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน | เพื่อให้มีความรู้ความ สามารถ มีความเข้าใจใน บทบาทอำนาจหน้าที่และมี ความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงาน | นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน | ๓๓,๒๐๐ | ๓๓,๒๐๐ | ๓๓,๒๐๐ | ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน มีความรู้ความสามารถมีความ เข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ และมีความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงานตามภารกิจ | สำนักปลัด |
| ๑๔ | หลักสูตรนิติกร | เพื่อให้มีความรู้ความ สามารถ มีความเข้าใจใน บทบาทอำนาจหน้าที่และมี ความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงาน | นิติกร | ๓๓,๒๐๐ | ๓๓,๒๐๐ | ๓๓,๒๐๐ | ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ | นิติกรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจในบทบาทอำนาจ หน้าที่และมีความเชี่ยวชาญใน การปฏิบัติงานตามภารกิจ | สำนักปลัด |

| ลำดับ ที่ | โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | งบประมาณ | | | ตัวชี้วัด (KPI) | ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ | หน่วยงาน รับผิดชอบ |
|--------------|-------------------------------------|--|-------------------------|----------|--------|--------|------------------------------------|---|-----------------------|
| | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | | | |
| ๑๕ | หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน | เพื่อให้มีความรู้ความ สามารถ มีความเข้าใจใน บทบาทอำนาจหน้าที่และมี ความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงาน | นักพัฒนาชุมชน | ๓๓,๒๐๐ | ๓๓,๒๐๐ | ๓๓,๒๐๐ | ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ | นักพัฒนาชุมชนมีความรู้ ความสามารถมีความเข้าใจใน บทบาทอำนาจหน้าที่และมี ความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงานตามภารกิจ | สำนักปลัด |
| ๑๖ | หลักสูตรนักวิชาการเงินและ บัญชี | เพื่อให้มีความรู้ความ สามารถ มีความเข้าใจใน บทบาทอำนาจหน้าที่และมี ความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงาน | นักวิชาการเงินและบัญชี | ๓๓,๒๐๐ | ๓๓,๒๐๐ | ๓๓,๒๐๐ | ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ | นักวิชาการเงินและบัญชีมี ความรู้ความสามารถมีความ เข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ และมีความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงานตามภารกิจ | กองคลัง |
| ๑๗ | หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บ รายได้ | เพื่อให้มีความรู้ความ สามารถ มีความเข้าใจใน บทบาทอำนาจหน้าที่และมี ความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงาน | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ๓๓,๒๐๐ | ๓๓,๒๐๐ | ๓๓,๒๐๐ | ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้มี ความรู้ความสามารถมีความ เข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ และมีความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงานตามภารกิจ | กองคลัง |
| ๑๘ | หลักสูตรนักวิชาการศึกษา | เพื่อให้มีความรู้ความ สามารถ มีความเข้าใจใน บทบาทอำนาจหน้าที่และมี ความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงาน | นักวิชาการศึกษา | ๓๓,๒๐๐ | ๓๓,๒๐๐ | ๓๓,๒๐๐ | ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ | นักวิชาการศึกษามีความรู้ ความสามารถมีความเข้าใจใน บทบาทอำนาจหน้าที่และมี ความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงานตามภารกิจ | กองการศึกษา |
| ๑๙ | หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ | เพื่อให้มีความรู้ความ สามารถ มีความเข้าใจใน บทบาทอำนาจหน้าที่และมี ความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงาน | เจ้าพนักงานธุรการ | ๓๓,๒๐๐ | ๓๓,๒๐๐ | ๓๓,๒๐๐ | ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ | เจ้าพนักงานธุรการมีความรู้ ความสามารถมีความเข้าใจใน บทบาทอำนาจหน้าที่และมี ความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงานตามภารกิจ | สำนักปลัด |

| ลำดับ ที่ | โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | งบประมาณ | | | ตัวชี้วัด (KPI) | ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ | หน่วยงาน รับผิดชอบ |
|--------------|-----------------------------------|--|-----------------------|----------|--------|--------|------------------------------------|---|-----------------------|
| | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | | | |
| ๒๐ | หลักสูตรเจ้าพนักงาน สาธารณสุข | เพื่อให้มีความรู้ความ สามารถ มีความเข้าใจใน บทบาทอำนาจหน้าที่และมี ความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงาน | เจ้าพนักงานสาธารณสุข | ๓๓,๒๐๐ | ๓๓,๒๐๐ | ๓๓,๒๐๐ | ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ | เจ้าพนักงานสาธารณสุขมีความ เข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ และมีความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงานตามภารกิจ | สำนักปลัด |
| ๒๑ | หลักสูตรเจ้าพนักงานพัฒนา ชุมชน | เพื่อให้มีความรู้ความ สามารถ มีความเข้าใจใน บทบาทอำนาจหน้าที่และมี ความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงาน | เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | ๓๓,๒๐๐ | ๓๓,๒๐๐ | ๓๓,๒๐๐ | ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ | เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนมีความ รู้ความสามารถมีความ เข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ และมีความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงานตามภารกิจ | สำนักปลัด |
| ๒๒ | หลักสูตรเจ้าพนักงานพิสดุ | เพื่อให้มีความรู้ความ สามารถ มีความเข้าใจใน บทบาทอำนาจหน้าที่และมี ความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงาน | เจ้าพนักงานพิสดุ | ๓๓,๒๐๐ | ๓๓,๒๐๐ | ๓๓,๒๐๐ | ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ | เจ้าพนักงานพิสดุมีความรู้ ความสามารถมีความเข้าใจใน บทบาทอำนาจหน้าที่และมี ความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงานตามภารกิจ | กองคลัง |
| ๒๓ | หลักสูตรนายช่างโยธา | เพื่อให้มีความรู้ความ สามารถ มีความเข้าใจใน บทบาทอำนาจหน้าที่และมี ความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงาน | นายช่างโยธา | ๓๓,๒๐๐ | ๓๓,๒๐๐ | ๓๓,๒๐๐ | ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ | นายช่างโยธามีความรู้ ความสามารถมีความเข้าใจใน บทบาทอำนาจหน้าที่และมี ความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงานตามภารกิจ | กองช่าง |
| ๒๔ | หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า | เพื่อให้มีความรู้ความ สามารถ มีความเข้าใจใน บทบาทอำนาจหน้าที่และมี ความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงาน | นายช่างไฟฟ้า | ๓๓,๒๐๐ | ๓๓,๒๐๐ | ๓๓,๒๐๐ | ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ | นายช่างไฟฟ้ามีความรู้ ความสามารถมีความเข้าใจใน บทบาทอำนาจหน้าที่และมี ความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงานตามภารกิจ | กองช่าง |

| ลำดับ ที่ | โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | งบประมาณ | | | ตัวชี้วัด (KPI) | ผลที่คาดว่าจะ จะได้รับ | หน่วยงาน รับผิดชอบ |
|--------------|--|--|---|----------|---------|---------|--|--|--|
| | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | | | |
| ๒๕ | หลักสูตรนันทนาการงานศูนย์พัฒนาเด็กปฐมวัย | เพื่อพัฒนาสมรรถนะเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย | ผู้ปฏิบัติงานที่หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ๒๙,๕๐๐ | ๒๙,๕๐๐ | ๒๙,๕๐๐ | ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ | ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้สมรรถนะ เป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย | สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น |
| ๒๖ | โครงการพัฒนามาตรฐานหลักสูตรขั้นพื้นฐาน ปฐมวัย | เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทักษะ ประสบการณ์ผู้ใช้ในงานด้านการศึกษาปฐมวัย | พนักงานครู พนักงานจ้าง สังกัด ศพด.ตำบลเกาะนางคำ | ๓๐,๐๐๐ | ๓๐,๐๐๐ | ๓๐,๐๐๐ | จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม | ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และประสบการณ์ในการดูแลเด็กนักเรียน | กองการศึกษา |
| ๒๗ | โครงการฝึกอบรมแก่พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างของเทศบาล | เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองตามตำแหน่งงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง | ๓๐๐,๐๐๐ | ๓๐๐,๐๐๐ | ๓๐๐,๐๐๐ | จำนวนพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างที่เข้ารับการฝึกอบรม | บุคลากรขององค์กรมีความสามารถในการบริหาร และปฏิบัติงานในหน้าที่เพิ่มขึ้น | สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา |
| ๒๘ | โครงการจัดกิจกรรมอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง | เพื่อเพิ่มพูนความรู้/ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน | พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง | ๑๐๐,๐๐๐ | ๑๐๐,๐๐๐ | ๑๐๐,๐๐๐ | จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา และศึกษาดูงาน | บุคลากรขององค์กรมีความสามารถในการบริหาร และปฏิบัติงานในหน้าที่เพิ่มขึ้น | สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา |
| ๒๙ | หลักสูตรคอมพิวเตอร์เพื่องานเอกสารยุคใหม่ | เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของเทศบาลมีความรู้และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการใช้งานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและคอมพิวเตอร์ให้ดียิ่งขึ้น | พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง | ๕,๐๐๐ | ๕,๐๐๐ | ๕,๐๐๐ | ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ | บุคลากรของเทศบาลมีความรู้และทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตเพิ่มมากขึ้น | สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา |

| ลำดับ ที่ | โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | งบประมาณ | | | ตัวชี้วัด (KPI) | ผลที่คาดว่าจะได้รับ | หน่วยงาน รับผิดชอบ |
|--------------|---|---|---|----------|--------|--------|------------------------------------|--|--|
| | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | | | |
| ๓๐ | หลักสูตรสัมมนา ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง บัญชี พัสดุและ งบประมาณ | เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะ ให้กับบุคลากรของเทศบาล | พนักงานเทศบาลสังกัด กองคลัง | ๑๐,๐๐๐ | ๑๐,๐๐๐ | ๑๐,๐๐๐ | ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ | บุคลากรของเทศบาลมี ศักยภาพในด้านการบริหาร จัดการทรัพยากรได้อย่าง คุ้มค่าและมีคุณภาพ | กองคลัง |
| ๓๑ | หลักสูตรกรณีศึกษาทาง การเงิน การคลัง ในข้อ ที่ทั้งหมดของตรวจสอบและ คำวินิจฉัยของศาลปกครอง โครงการอบรมเชิงปฏิบัติ การ การใช้โปรแกรม สำเร็จรูปการจัดเก็บค่า น้ำประปา | เพื่อพัฒนาศักยภาพที่ จำเป็นในการปฏิบัติงานตาม บทบาทและภารกิจของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | พนักงานเทศบาลสังกัด กองคลัง | ๗,๗๐๐ | ๗,๗๐๐ | ๗,๗๐๐ | ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ | บุคลากรของเทศบาลมีความ เข้าใจนโยบายและแนว ทางการปฏิบัติงานตาม ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง | กองคลัง |
| ๓๒ | โครงการอบรมเชิงปฏิบัติ การ การใช้โปรแกรม สำเร็จรูปการจัดเก็บค่า น้ำประปา | เพื่อพัฒนาศักยภาพการ ปฏิบัติงาน | เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ระบบประปา | ๔,๕๐๐ | ๔,๕๐๐ | ๔,๕๐๐ | ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ | ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้และ ทักษะในการใช้โปรแกรม สามารถบริการประชาชนได้ อย่างมีประสิทธิภาพ | กองคลัง กองช่าง |
| ๓๓ | โครงการอบรมเชิงปฏิบัติ การ การจัดทำแผนภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน | เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอน และ วิธีการในการจัดทำ แผนที่ภาษีและทะเบียน ทรัพย์สินด้วยเทคโนโลยี สารสนเทศภูมิศาสตร์ (GIS) | ผู้อำนวยการกองช่าง นายช่างโยธา ผู้อำนวยการกองคลัง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ๗,๘๐๐ | ๗,๘๐๐ | ๗,๘๐๐ | จำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรม | ทำให้มีการจัดเก็บรายได้เป็น ระบบ และมี ประสิทธิภาพใน การจัดเก็บภาษี | กองคลัง กองช่าง |
| ๓๔ | โครงการอบรมเพื่อเพิ่ม ศักยภาพการทำงาน | เพื่อให้มีความรู้ความ สามารถ มีความเข้าใจใน บทบาทอำนาจหน้าที่และมี ความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงาน | พนักงานเทศบาล พนักงาน ครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง | ๕๐,๐๐๐ | ๕๐,๐๐๐ | ๕๐,๐๐๐ | จำนวนผู้เข้าร่วม อบรม | บุคลากรขององค์กรมี ความสามารถในการบริหาร และปฏิบัติงานในหน้าที่ เพิ่มขึ้น | สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา |

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลให้กับบุคลากรเทศบาลตำบลเกาะนางคำ

| ลำดับ ที่ | โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | งบประมาณ | | | ตัวชี้วัด (KPI) | ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ | หน่วยงาน รับผิดชอบ |
|--------------|---|---|--|----------|--------|--------|--|--|--|
| | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | | | |
| ๑ | โครงการพัฒนาต้น คุณธรรมและจริยธรรม | เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและทัศนคติที่ดีใน การปฏิบัติงานของบุคลากร | บุคลากรในสังกัดทุกคน | - | - | - | ๑. บุคลากรของ เทศบาลนางคำได้ เข้ารับการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ๒. ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจและ ประพฤติตนและ ปฏิบัติงานได้อย่าง ถูกต้องโดยไม่ฝ่าฝืน ระเบียบ | บุคลากรมีคุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนและ ดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข | สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา |
| ๒ | หลักสูตรท้องถิ่นคุณธรรม ตามรอยพระยุคลบาท | เพื่อให้เป็นผู้มีคุณธรรม ปฏิบัติงานตามรอยพระยุคล บาท ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต จิตสำนึกรับผิดชอบ ต่อส่วนรวม | พนักงานเทศบาล พนักงาน ครูเทศบาลและพนักงาน จ้างทุกตำแหน่ง | ๑๐,๐๐๐ | ๑๐,๐๐๐ | ๑๐,๐๐๐ | ผ่านการฝึกอบรมไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ | บุคลากรมีคุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนและ ดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข | สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา |
| ๓ | การปฏิบัติงานต้น ดำเนินการทางวินัยและ ละเมิดขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น | เพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับ วินัยและการรักษาวินัยแก่ พนักงานส่วนท้องถิ่น รวมถึงได้ตระหนักรู้ถึงผลดี ของการมีวินัยและการรักษา วินัย | พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล | ๑๘,๐๐๐ | ๑๘,๐๐๐ | ๑๘,๐๐๐ | ผ่านการฝึกอบรมไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ | ผู้ผ่านการอบรมได้เพิ่มพูน ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการ รักษาวินัย พนักงานส่วน ท้องถิ่นมีความตระหนักรู้ถึงโทษ ทางวินัยและสามารถปฏิบัติ ตนได้ตามหลักของกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทาง ราชการโดยไม่ถูกดำเนินการ ทางวินัย | สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา |

| ลำดับ ที่ | โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | งบประมาณ | | | ตัวชี้วัด (KPI) | ผลที่คาดว่าจะได้รับ | หน่วยงาน รับผิดชอบ |
|--------------|--|---|---|----------|---------|---------|---|--|--|
| | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | | | |
| ๔ | โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม ศพต.ตำบล เกาะนางคำ | ๑. เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและทัศนคติที่ดีใน การปฏิบัติงานของบุคลากร ๒. เพื่อเด็กและผู้ปกครองมี กิจกรรมด้านจริยธรรม ร่วมกัน | บุคลากรในสังกัดทุกคน นักเรียนและผู้ปกครอง ศพต.ตำบลเกาะนางคำ | ๕,๐๐๐ | ๕,๐๐๐ | ๕,๐๐๐ | ๑. จำนวนบุคลากรที่ เข้าร่วมโครงการ ๒. จำนวนนักเรียน และผู้ปกครองของ ศพต.ตำบลเกาะนาง คำที่เข้าร่วม โครงการ | ๑. บุคลากรมีคุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ๒. เด็กและผู้ปกครองได้มี กิจกรรมที่สร้างสรรค์ร่วมกัน | กองการศึกษา |
| ๕ | โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและเสริมสร้าง ทัศนคติที่ดีในการทำงาน ของเทศบาลตำบลเกาะ- นางคำ | เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและทัศนคติที่ดีใน การปฏิบัติงานของบุคลากร | พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และ พนักงานจ้างทุกตำแหน่ง | ๑๐๐,๐๐๐ | ๑๐๐,๐๐๐ | ๑๐๐,๐๐๐ | จำนวนบุคลากรที่ เข้าร่วมโครงการ | บุคลากรมีคุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน | สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา |

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : เสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดีและมนุษยสัมพันธ์ให้กับบุคลากรเทศบาลตำบลเกาะนางคำ

| ลำดับที่ | โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | งบประมาณ | | | ตัวชี้วัด (KPI) | ผลที่คาดว่าจะได้รับ | หน่วยงานรับผิดชอบ |
|----------|--|---|---|----------|---------|---------|----------------------------------|--|---------------------------------|
| | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | | | |
| ๑ | โครงการส่งเสริมจิตกิจกรรมวันสำคัญทางราชการ | เพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมสำคัญของทางราชการ | บุคลากรในสังกัด ทต.เกาะนางคำ และประชาชนในเขต ทต.เกาะนางคำ | ๑๕๐,๐๐๐ | ๑๕๐,๐๐๐ | ๑๕๐,๐๐๐ | จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม | บุคลากรในสังกัด ทต.เกาะนางคำและประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมในวันสำคัญทางราชการ | สำนักปลัด |
| ๒ | โครงการส่งเสริมกิจกรรมวันงานประเพณีประจำปี | เพื่อส่งเสริมและจัดกิจกรรมวันงานประเพณีประจำปี | บุคลากรในสังกัด ทต.เกาะนางคำ และประชาชนในเขต ทต.เกาะนางคำ | ๑๕,๐๐๐ | ๑๕,๐๐๐ | ๑๕,๐๐๐ | จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม | บุคลากรในสังกัด ทต.เกาะนางคำและประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมในวันงานประเพณีประจำปี | สำนักปลัด |
| ๓ | โครงการรดน้ำผู้สูงอายุประจำปี | เพื่อจัดกิจกรรมรดน้ำผู้สูงอายุในประเพณีสงกรานต์ | เพื่อแสดงความกตัญญูแก่ผู้สูงอายุ ๑ ครั้ง/ปี | ๔๐,๐๐๐ | ๔๐,๐๐๐ | ๔๐,๐๐๐ | กิจกรรมประเพณีสงกรานต์ที่จัด/ปี | ทำให้เยาวชนได้แสดงความกตัญญูแก่ผู้สูงอายุ | สำนักปลัด |
| ๔ | โครงการแข่งขันกีฬาภายในหน่วยงาน | เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ | คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล พนักงานจ้าง | ๓๐,๐๐๐ | ๓๐,๐๐๐ | ๓๐,๐๐๐ | จำนวนครั้งที่เข้าร่วมแข่งขันกีฬา | ทำให้เกิดความสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน รวมทั้งเกิดความจรรโลงใจ มีความสามัคคีและมีน้ำใจเป็นนักกีฬา | สำนักปลัด |
| ๕ | โครงการประชุมประจำเดือนพนักงานเทศบาล | เพื่อพัฒนาศักยภาพและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน | บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเกาะนางคำ | - | - | - | จำนวนผู้เข้าร่วมประชุมประจำเดือน | เพิ่มความเข้าใจ ความสามัคคีระหว่างผู้บริหารและพนักงานผู้ปฏิบัติงาน | สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง |
| ๖ | โครงการปรับปรุงกระบวนการหลักของกอง ให้ใช้ระยะเวลาดำเนินการลดลง | เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการประชาชน | บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเกาะนางคำ | - | - | - | จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ | ประชาชนผู้ใช้บริการได้รับความพึงพอใจต่อการบริการที่ได้รับเพิ่มขึ้น | สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง |

| ลำดับ ที่ | โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | งบประมาณ | | | ตัวชี้วัด (KPI) | ผลที่คาดว่าจะ จะได้รับ | หน่วยงาน รับผิดชอบ |
|--------------|--|--|---|----------|--------|--------|---------------------------------|---|---------------------------------|
| | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | | | |
| ๗ | กิจกรรม ๕ ส | เพื่อให้สถานทำงานของเทศบาลมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ปहुคฝงเจ้าหน้าทีใหม่ลิตสำนึก ทศนคตคและมีระเบียบวินัยมกขัน | บุคลากรในสังกัดเทศบาล ตำบลเกาะนาคำ | - | - | - | จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม | สถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมของเทศบาลมีความสะอาดและมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยมกขัน | สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง |
| ๘ | โครงการ Big Cleaning Day ร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ | เพื่อกำจัดขยะภายในเขตเทศบาลตำบลเกาะนาคำ และเชื่อมความสัมพันธ์ | บุคลากรในสังกัดเทศบาล ตำบลเกาะนาคำ | ๑๐,๐๐๐ | ๑๐,๐๐๐ | ๑๐,๐๐๐ | จำนวนหมู่บ้านที่เข้าร่วมโครงการ | เขตเทศบาลตำบลเกาะนาคำมีความสะอาดเรียบร้อยและเกิดความรักความสามัคคีในชุมชน | สำนักปลัด |
| ๙ | โครงการฝึกอบรมความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาอัคคีภัยในอาคารบ้านเรือน | เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการเข้าระงับเหตุ และมีทักษะความชำนาญในการใช้อุปกรณ์ในการดับเพลิงเบื้องต้น | พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง | ๒๐,๐๐๐ | ๒๐,๐๐๐ | ๒๐,๐๐๐ | จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม | ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจการป้องกันและระงับเหตุที่เกิดจากอัคคีภัย และมีทักษะความชำนาญในการใช้อุปกรณ์ในการดับเพลิง | สำนักปลัด |