

คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรเทศบาล ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) ของเทศบาลเมืองสุโขทัย-โลก ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจ หน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาให้บุคลากรเทศบาลรู้ระเบียบ แบบแผนของ ทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและอำนาจหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐาน ในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานเทศบาลเมืองสุโขทัย-โลก ให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลเมืองสุโขทัย-โลกต่อไป

เทศบาลเมืองสุโขทัย-โลก

๑๑ กันยายน ๒๕๖๐

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. เป้าหมายการพัฒนา	๑
๓. บทวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากร	๒
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาล	๓
๕. วิธีการพัฒนาตามยุทธศาสตร์การพัฒนา	๔
๖. หลักสูตรการพัฒนา	๖
๗. เงื่อนไขในการดำเนินการพัฒนา	๗
๘. การติดตามและประเมินผล	๗
๙. สรุปผลแบบสอบถาม	๘

ภาคผนวก

- บัญชีการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล ๓ ปี
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล ๓ ปี
- แบบสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

๑. หลักการและเหตุผล

เทศบาลเมืองสุโขทัย-ลก จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนานคร ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนานครของเทศบาล โดยมีหลักการและเหตุผลดังนี้

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ เรื่องการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๘๘-๓๒๖ กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงานเพื่อให้รู้ถึงระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและอำนาจหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้และอาจกระทำโดยสถาบันพัฒนานครท้องถิ่น สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา เทศบาลต้นสังกัด ร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชน

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ เรื่องการพัฒนาพนักงานเทศบาลข้อ ๒๘๙ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องทำตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ โดยกำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น เทศบาลเมืองสุโขทัย-ลก จึงได้จัดทำแผนพัฒนานคร ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) โดยให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

๒. เป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ

๒.๒ เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาวิชาชีพ

๒.๓ เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ที่มีความเปลี่ยนแปลง

๓. บทวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากร

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมความคิดเห็นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลเมืองสุโขทัย-ลพบุรี ปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ สามารถสรุปข้อมูลที่ได้จากการประชุมและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกของบุคลากร ได้ดังนี้

๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เป็นการวิเคราะห์ศักยภาพและความพร้อมภายในของบุคลากรเทศบาลเมืองสุโขทัย-ลพบุรี โดยมุ่งทราบถึงจุดแข็ง และจุดอ่อน โดยสรุปได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strength) พบว่า เทศบาลเมืองสุโขทัย-ลพบุรี โดยเฉพาะในระดับผู้บริหาร เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่หลากหลายด้าน และมีประสบการณ์ในการทำงาน ค่อนข้างสูง มีบุคลิกภาพดี มนุษย์สัมพันธ์ที่ดี สุภาพ อ่อนน้อม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีความขยันและอดทน พร้อมทั้งจะปรับตัวเพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ รวมถึงบุคลากรภายในองค์กรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาค่อนข้างสูง คือระดับปริญญาตรี และปริญญาโท ได้ผ่านการอบรมหลักสูตรตามสายงานของตนเอง มีความชำนาญในทักษะการปฏิบัติงาน มีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน มีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ มีการทำงานเป็นทีม มีความขยันและอดทน ส่วนใหญ่จะเป็นคนในพื้นที่อยู่แล้ว ทำให้เข้าถึงชุมชนได้ตลอดเวลา ประเด็นที่สำคัญคือ การมีงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรที่เพียงพอ ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรให้ดำเนินไปได้อย่างดี

จุดอ่อน (Weakness) ประเด็นหลักที่เป็นจุดอ่อนสำคัญคือ พนักงานจ้างของเทศบาลเมืองสุโขทัย-ลพบุรี ส่วนใหญ่ไม่เคยเข้ารับการอบรมในหลักสูตรพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ทำให้ไม่ทราบถึงกฎหมายและระเบียบต่างๆในการปฏิบัติงาน พนักงานเทศบาลบางส่วนยังขาดการพัฒนาตนเอง(กองคลัง, กองช่าง, กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) มีบุคลากรไม่เพียงพอในบางสายงาน (กองวิชาการและแผนงาน, กองสวัสดิการสังคม) เหตุการณ์ความไม่สงบใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่งผลกระทบให้เกิดความเครียด และเกิดความวิตกกังวล

๒) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก เป็นการวิเคราะห์ศักยภาพและความพร้อมภายนอกของบุคลากรเทศบาลเมืองสุโขทัย-ลพบุรี โดยมุ่งทราบถึงโอกาส และอุปสรรค โดยสรุปได้ดังนี้

โอกาส (Opportunity) พบว่า เทศบาลเมืองสุโขทัย-ลพบุรี มีผู้บริหารที่ให้ความสำคัญ และมีวิสัยทัศน์โดยเล็งเห็นถึงสภาพปัญหา จุดอ่อนและอุปสรรคของการพัฒนาพนักงาน ซึ่งจะเอื้อต่อการให้สนับสนุนในแนวทางการพัฒนาพนักงานได้อย่างเหมาะสม โดยมีการจัดส่งบุคลากรไปเข้ารับการอบรมของหน่วยงานภายนอกเช่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบันพระปกเกล้า มหาวิทยาลัยต่างๆ โดยได้ตั้งงบประมาณอย่างเพียงพอ อีกประการหนึ่งเทศบาลเมืองสุโขทัย-ลพบุรี อยู่ในเขตพื้นที่ชายแดนและเขตเศรษฐกิจพิเศษของนโยบายรัฐบาล ทำให้บุคลากรต้องมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้เพื่อมาสนองตอบในการปฏิบัติงานตามนโยบายดังกล่าวและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานอื่นได้กว้างขวางยิ่งขึ้น

อุปสรรค (Threat) พบว่า เทศบาลเมืองสุโขทัย-ลพบุรี มีประเด็นที่ยังคงเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานที่สำคัญ คือ การมีหลักเกณฑ์ต่างๆของภาครัฐ มีหลายขั้นตอน ทำให้ผลการปฏิบัติงานมีความล่าช้า การจัดการอบรมของหน่วยงานภายนอก มีหลักสูตรที่ไม่ตรงกับความต้องการของบุคลากรในท้องถิ่น บางส่วนราชการมีบุคลากรน้อยไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่มีมากขึ้น การพัฒนาบุคลากรบางด้านต้องขอความร่วมมือวิทยากรจากส่วนกลาง ขาดเครือข่ายในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีปัญหาด้านความมั่นคงเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานต้องคำนึงถึงความปลอดภัยในการเข้าออกพื้นที่ รวมทั้งการจัดกิจกรรมต่างๆในพื้นที่

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

หลักการ

บ่มเพาะ ปลูกฝังและเสริมสร้างให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรมและอุดมการณ์ในการปฏิบัติราชการ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืน และเกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนสูงสุด

วิสัยทัศน์

ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีภูมิคุ้มกันต่อปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาลและเป็นที่ยึดถือศรัทธาของประชาชนในพื้นที่

พันธกิจ

เสริมสร้างพัฒนาผู้นำและบุคลากรท้องถิ่นทุกระดับ ไปพร้อมกับการปรับปรุงกลไกการบริหารงาน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การจัดการความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะและสนับสนุนยุทธศาสตร์ขององค์กร

วิธีการพัฒนาที่ ๑.๑ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมภายในองค์กร เพื่อไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

วิธีการพัฒนาที่ ๑.๒ พัฒนาสมรรถนะพนักงานให้มีความพร้อมในการสนับสนุนยุทธศาสตร์ขององค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ)

วิธีการพัฒนาที่ ๒.๑ ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ เพื่อนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วิธีการพัฒนาที่ ๒.๒ สร้างเสริมทัศนคติในการทำงานเชิงบวกให้มากขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระบบ (สรรหา พัฒนา และรักษา)

วิธีการพัฒนาที่ ๓.๑ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระบบให้มีความยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้

วิธีการพัฒนาที่ ๓.๒ ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ

วิธีการพัฒนาที่ ๓.๓ พัฒนาระบบการรักษาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล

๕. วิธีการพัฒนาตามยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การจัดการความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะและสนับสนุนยุทธศาสตร์ขององค์กร

เป้าประสงค์ : เพื่อสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายขององค์กร

ตัวชี้วัด

ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรของเทศบาลเมืองสุโขทัย-โลก ที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง

วิธีการพัฒนาที่ ๑.๑ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมภายในองค์กร เพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

โครงการ :

๑. หลักสูตรพัฒนาเทศบาลเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๒. จัดทำองค์ความรู้ภายในองค์กร (KM)
๓. การแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน (พี่สอนน้อง)

วิธีการพัฒนาที่ ๑.๒ พัฒนาสมรรถนะพนักงานให้มีความพร้อมในการสนับสนุน ยุทธศาสตร์ขององค์กร

โครงการ :

๑. การปฐมนิเทศพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและพนักงานจ้าง
๒. ฝึกอบรมด้านการสร้างจิตสำนึกและ ตระหนักต่อการป้องกันและต่อต้านการทุจริต
๓. เทคโนโลยีรองรับการพัฒนาเข้าสู่ยุคไทยแลนด์ ๔.๐
๔. อบรมภาษาต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ)

เป้าประสงค์ : เพื่อพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้มีความสามารถในการดำเนินงาน เพื่อรองรับการพัฒนาองค์กรที่ครอบคลุมทุกด้าน

ตัวชี้วัด

- จำนวนวันที่บุคลากรได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี
- ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ

วิธีการพัฒนาที่ ๒.๑ ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะเพื่อนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

โครงการ :

๑. อบรมหลักสูตรตามสายงานมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จำนวน ๑๓ หลักสูตร (รายละเอียดตามบัญชีการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร)
๒. การอบรมระยะสั้นเพื่อเพิ่มสมรรถนะในตำแหน่งงานกับหน่วยจัดอบรม
๓. อบรมสัมมนา พัฒนาความรู้ทางวิชาการ และทัศนศึกษาดูงานของพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา

๔. การอบรมสัมมนาและทัศนศึกษาดูงานของคณะกรรมการสถานศึกษา
๕. อบรมผู้สอนคัมภีร์อัลกุรอานในเขตเทศบาล
๖. อบรมพนักงานดับเพลิง
๗. พนักงานดับเพลิงชั้นก้าวหน้า

วิธีการพัฒนาที่ ๒.๒ สร้างเสริมทัศนคติในการทำงานเชิงบวกให้เพิ่มมากขึ้น

โครงการ :

๑. อบรมส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรม การรักษาวินัย
๒. โครงการส่งเสริมพัฒนาทีมงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง (Team work)
๓. อบรมสัมมนาผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ทั้งระบบ (สรรหา พัฒนา และ การรักษา)

เป้าประสงค์ : เพื่อส่งเสริมกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมทั้งระบบ อย่างโปร่งใส และตรวจสอบได้ อันประกอบด้วย การสรรหา การพัฒนา และการรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลให้คงอยู่อย่างมีศักยภาพสูงสุด

ตัวชี้วัด

- ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมของเทศบาลเมืองสุโขทัย
- ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนทางเดินสายอาชีพของทุกสายงานใน เทศบาลเมืองสุโขทัย

วิธีการพัฒนาที่ ๓.๑ พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระบบให้ยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้

โครงการ :

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. การจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติราชการ

วิธีการพัฒนาที่ ๓.๒ ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ

โครงการ :

๑. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี
๒. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ

วิธีการพัฒนาที่ ๓.๓ พัฒนาระบบการรักษาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล

โครงการ :

๑. การคัดเลือกพนักงานดีเด่น
๒. อาชีวอนามัย ความปลอดภัยในการทำงาน
๓. ความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของบุคลากร
๔. การตรวจสอบสุขภาพเชิงรุก
๕. ฝึกซ้อมแผนงานประจำสัปดาห์

๖. หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลเมืองสุโขทัย-ลก ได้จัดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร ทั้งหมด ๓ สายงาน คือ

๖.๑ สายงานผู้บริหาร และสมาชิกสภา ประกอบด้วยหลักสูตร

- หลักสูตรด้านการบริหารงานท้องถิ่น เช่น
หลักสูตรผู้บริหารท้องถิ่น : ประเทศไทย ๔.๐
หลักสูตรผู้นำท้องถิ่นมืออาชีพ
- หลักสูตรด้านการบริหารกิจการสภาท้องถิ่น เช่น
หลักสูตรประธานและรองประธานสภาเทศบาล
หลักสูตรสมาชิกสภาเทศบาล
- หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม เช่น
หลักสูตรท้องถิ่นคุณธรรมตามรอยพระยุคลบาท

๖.๒ สายงานผู้ปฏิบัติ

- หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ เช่น
การปฐมนิเทศพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง
- หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ
อบรมด้านการสร้างจิตสำนึกและตระหนักรู้ต่อการป้องกันและต่อต้านการทุจริต
อบรมด้านคอมพิวเตอร์
อบรมด้านภาษาต่างประเทศ
- หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะแต่ละตำแหน่งตามสายงาน เช่น
หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป
หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง
หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ
หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
หลักสูตรนักวิชาการคอมพิวเตอร์
หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน
- หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม เช่น
หลักสูตรส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรม การรักษาวินัย

๖.๓ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

- หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ
- หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ
- หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะแต่ละหน้าที่
- หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม
- หลักสูตรเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ

๗. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

เทศบาลเมืองสุโขทัย-ลก ใช้งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาผู้บริหาร พนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ปรากฏในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ แผนงานบริหารงานทั่วไปหมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ ของ แต่ละส่วนราชการ จำนวน ๗ ส่วน รายละเอียดตามบัญชีการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรแต่ละปี

๘. การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผล เป็นกลไกสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ซึ่งการประเมินผลบุคลากรเป็นการสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ที่ผู้เกี่ยวข้องควรรับทราบ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในด้านการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการตัดสินใจในการจัดการในภาพรวมขององค์กร เทศบาลเมืองสุโขทัย-ลกตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินผลบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางในการติดตามและประเมินผล ดังนี้

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการรายงานผลการเข้ารับการพัฒนาร่วมแบบประเมินผลก่อน-หลังการอบรม (ถ้ามี) ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันกลับจากการอบรม / สัมมนา/ฝึกปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงนายกเทศมนตรีทราบ

๒. ผู้บังคับบัญชาติดตามประเมินผล การปฏิบัติงาน ทุกระยะเวลา ๖ เดือน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑

๓. นำผลการติดตามประเมินผลของผู้บังคับบัญชาแต่ละส่วนราชการ เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดหลักสูตรวิธีการพัฒนาตามความเหมาะสมและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานต่อไป

๙. สรุปผลแบบสอบถาม

เทศบาลเมืองสุโขทัย-ลก ได้ส่งแบบสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรไปยังหน่วยงานต่างๆทั้งหมด ๗ สำนัก/กอง รวมทั้งสถานีขนส่งด้วย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำมาวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อนำมาจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้างในรอบระยะเวลา ๓ ปี (ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ทั้งหมด ๒๐๐ ชุด สามารถแยกเป็นรายละเอียด ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล	จำนวน	๓๐	ชุด
๒. กองคลัง	จำนวน	๑๐	ชุด
๓. กองช่าง	จำนวน	๕๐	ชุด
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	จำนวน	๘๐	ชุด
๕. กองวิชาการและแผนงาน	จำนวน	๙	ชุด
๖. สำนักการศึกษา	จำนวน	๑๐	ชุด
๗. กองสวัสดิการสังคม	จำนวน	๘	ชุด
๘. สถานีขนส่ง	จำนวน	๓	ชุด

รวมทั้งรวม ๒๐๐ ชุด