

แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

ของเทศบาลเมืองตะกั่วป่า
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 - 2569



สำนักปลัดเทศบาล
ฝ่ายอำนวยการ
งานการเจ้าหน้าที่

คำนำ

แผนพัฒนาพนักงนเทศบาลระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลเมืองตะกั่วป่า ฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อบรรวบรวมข้อมูลจากทุกส่วนราชการของเทศบาลเมืองตะกั่วป่า ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงนเทศบาลจากกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลัง การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร มาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนาพนักงนเทศบาลอย่างเป็นรูปธรรม

คณะผู้บริหารเทศบาลเมืองตะกั่วป่า หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาพนักงนเทศบาลนี้แล้ว บุคลากรของเทศบาลเมืองตะกั่วป่า จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่เทศบาลเมืองตะกั่วป่าได้ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจัดทำแผนพัฒนาพนักงนเทศบาล (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ไว้ ณ ที่นี้

เทศบาลเมืองตะกั่วป่า
อำเภอตะกั่วป่า จังหวัดพังงา

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	๖
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา	๑๑
ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๑๓
ส่วนที่ ๕ ยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาบุคลากร	๒๐
ส่วนที่ ๖ การนำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลไปสู่การปฏิบัติ	๒๒
ส่วนที่ ๗ การติดตามและประเมินผล	๔๒

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

๑.๑ ภาพการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

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

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อนานาชาติโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓ ประกาศ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานจังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ในส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๘๗ การพัฒนาพนักงานเทศบาลผู้ได้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริหาร
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศพนักงานเทศบาลจังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลเมืองตะกั่วป่า และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากร พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลเมืองตะกั่วป่า

๑.๔ การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาเทศบาลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ๕. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย ๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน ๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก

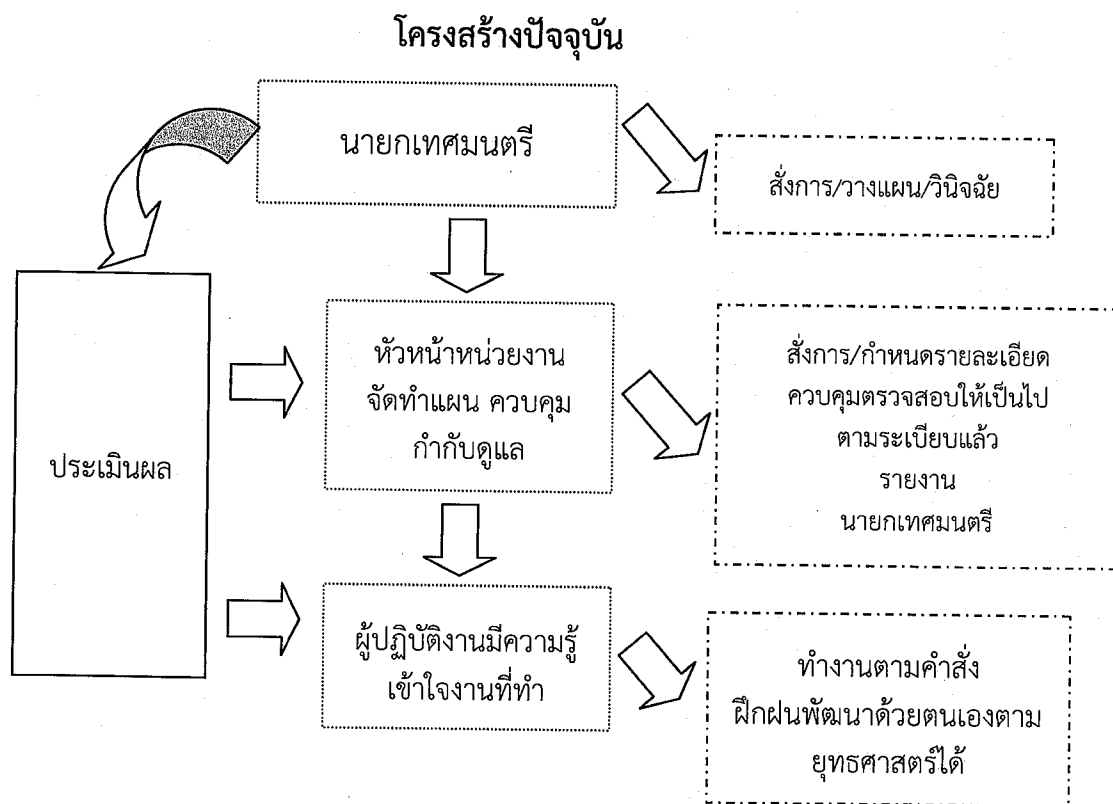
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนาเทศบาลฯดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญาตรีปริญาโทเพิ่มขึ้น	๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๒. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ ๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

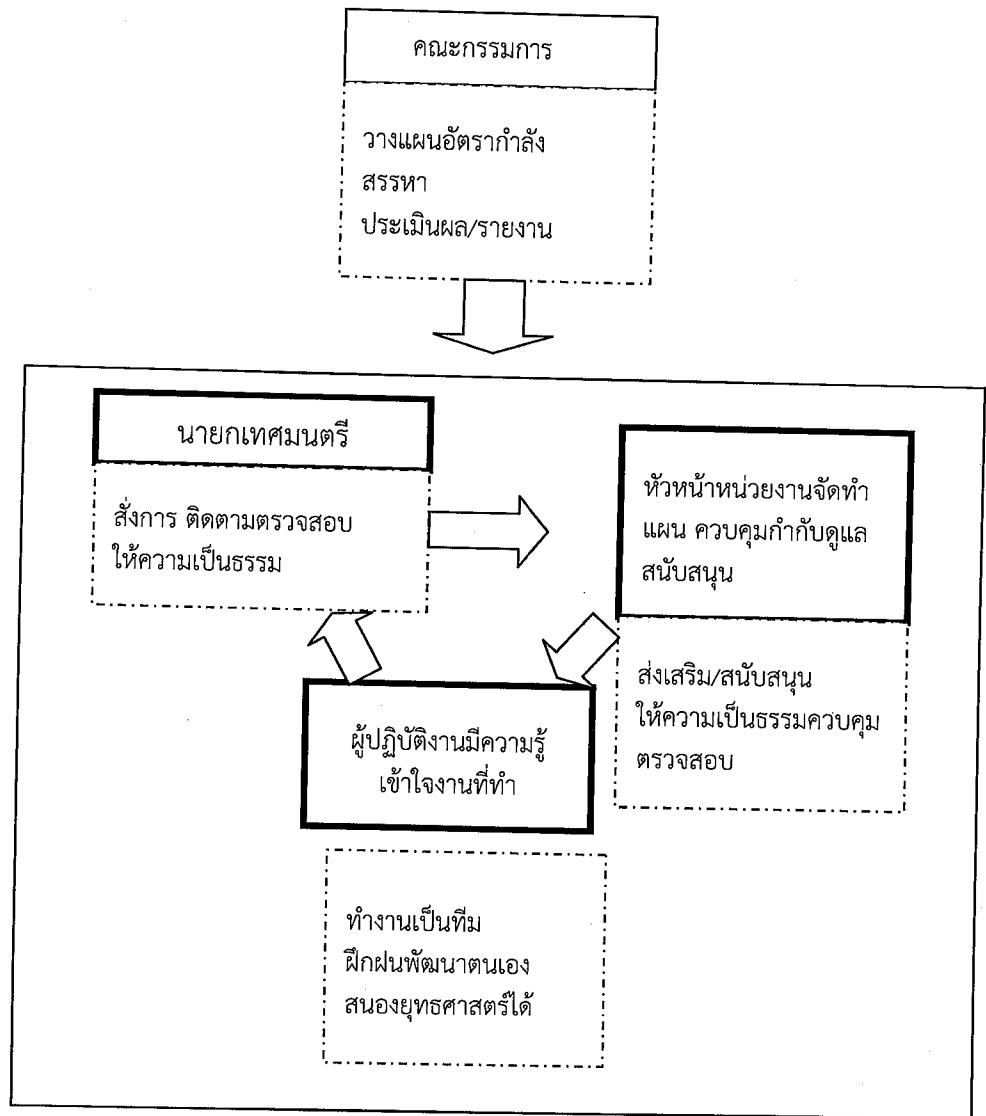
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่ ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว ๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญาตรี ๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี มีระบบบริหารงานบุคคล	๑. ขาดความกระตือรือร้น ๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น นิติกร สาธารณสุข ๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน

โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน ๒. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ๓. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ของเทศบาลเมืองตะกั่วป่า จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองตะกั่วป่าที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“ภายในปี ๒๕๖๗ บุคลากรของเทศบาลเมืองตะกั่วป่า จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิตมีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอริยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่”

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับเทศบาลเมืองตะกั่วป่า
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของเทศบาลเมืองตะกั่วป่า
๓. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลเมืองตะกั่วป่า ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงาน ดังนี้
 ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 ๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 ๓. ด้านการบริหาร
 ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 ๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองตะกั่วป่า ประกอบด้วย

- ๑.๑ การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลและคณะผู้บริหาร
- ๑.๒ การพัฒนาสมาชิกของเทศบาลและสภาเทศบาลเมืองตะกั่วป่า
- ๑.๓ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองตะกั่วป่าทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานเทศบาล ทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการ พัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาส่วนบุคคล ๑. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้ - ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ - ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง - ด้านการบริหาร - ด้านคุณธรรม จริยธรรม ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่ออย่างเต็มที่ โดยให้การทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงานตลอดเวลา ๓. สนับสนุนให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง สมาชิกสภาเทศบาล ผู้บริหาร และประชาชน ได้มีโอกาสทัศนศึกษาดูงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	ดำเนินการเองหรือร่วมกับ หน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/ สัมมนา - การสอนงาน/ให้ คำปรึกษา และอื่น ๆ	พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙	ตามเทศ บัญญัติของ เทศบาลเมือง ตะกั่วป่า	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคน ทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนา ภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ๑. ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง มีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถ และมีความรับผิดชอบใน การปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ๒. การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ๓. การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศ เผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม ๔. มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการ ปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็น ประมุข วางตัวเป็นกลางทางการเมือง	ดำเนินการเองหรือร่วมกับ หน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/ สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - วางมาตรการจูงใจและ ลงโทษ	พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	ตามเทศ บัญญัติของ เทศบาลเมือง ตะกั่วป่า	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคน ทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนา ภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านอื่น ๆ ๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอนในการ ทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถ ให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน ๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส	ดำเนินการเองหรือร่วมกับ หน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/ สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสถานที่บริการประชาชน	พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	ตามเทศ บัญญัติ เทศบาลเมือง ตะกั่วป่า	

มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้
 - ๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ
 - ๑.๒ มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
 - ๑.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
 - ๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม
๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ
๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือน แล้วเสนอให้ปลัดเทศบาล และนายกเทศมนตรีทราบ
๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แต่ละระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ
 - ๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ
 - ๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด
 - ๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือเทศบาล
 - ๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา

๓.๑ หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

เทศบาลเมืองตะกั่วป่า กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

- ๑.๑ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (๕) พ.ศ. ๒๕๔๖
- ๑.๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- ๑.๓ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- ๑.๔ พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙
- ๑.๕ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
- ๑.๖ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- ๑.๗ กฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ๑.๘ ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และการบริหารราชการแผ่นดิน

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

- ๒.๑ พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ. ๒๕๑๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- ๒.๒ พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ.ศ. ๒๔๗๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- ๒.๓ พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ. ๒๕๐๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- ๒.๔ พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๒๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม
- ๒.๕ พระราชบัญญัติที่ดินและถมดิน พ.ศ. ๒๕๔๓
- ๒.๖ ระเบียบกฎหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานของเทศบาล ตามหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง เช่น ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

- ๓.๑ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ๓.๒ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๓.๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๓.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๓.๕ หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
- ๓.๖ การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี
- ๓.๗ การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาโท
- ๓.๘ การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม
- ๓.๙ พัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ

๓.๑๐ เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่

๓.๑๑ มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร

๓.๑๒ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓.๑๒.๑ การปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ

๓.๑๒.๒ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๓.๑๓ จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

หมายเหตุ ๑. หลักสูตรต่าง ๆ ให้รวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้น และมีเนื้อหา สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น

๒. หลักสูตรในแต่ละด้านสามารถจัดรวมไว้ในโครงการพัฒนาพนักงานเทศบาลโครงการเดียวกันได้

๔. ประเด็นที่ต้องพัฒนา

๔.๑ ควรให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานพร้อมเน้นกระบวนการสารสนเทศมาใช้งาน

๔.๒ ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างข้าราชการให้เป็นมืออาชีพ

๔.๓ บริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ

๔.๔ พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน

๔.๕ พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ

๔.๖ วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม

๔.๗ พัฒนาการกระจายอำนาจ

๔.๘ พัฒนาระบบตอบแทนและแรงจูงใจ

ส่วนที่ ๔

วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ของเทศบาลเมืองตะกั่วป่า กำหนดวิธีการพัฒนา ตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีดังนี้

๑. วิธีการดำเนินการ

- ๑.๑ การปฐมนิเทศ
- ๑.๒ การฝึกอบรม
- ๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน
- ๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา รวมถึงการประชุมประจำเดือนของเทศบาลเมืองตะกั่วป่าในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน
- ๑.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๑.๖ การมอบหมายงาน
- ๑.๗ การให้การศึกษา

๒. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานจ้างของเทศบาลเมืองตะกั่วป่า นอกจากมีวิธีการดำเนินการตาม ข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้ กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

- ๒.๑ เทศบาลดำเนินการเอง
- ๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดยเทศบาลจัดส่งพนักงานเทศบาลเข้ารับการอบรม
- ๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลเมืองตะกั่วป่า เป็นผู้ดำเนินการ

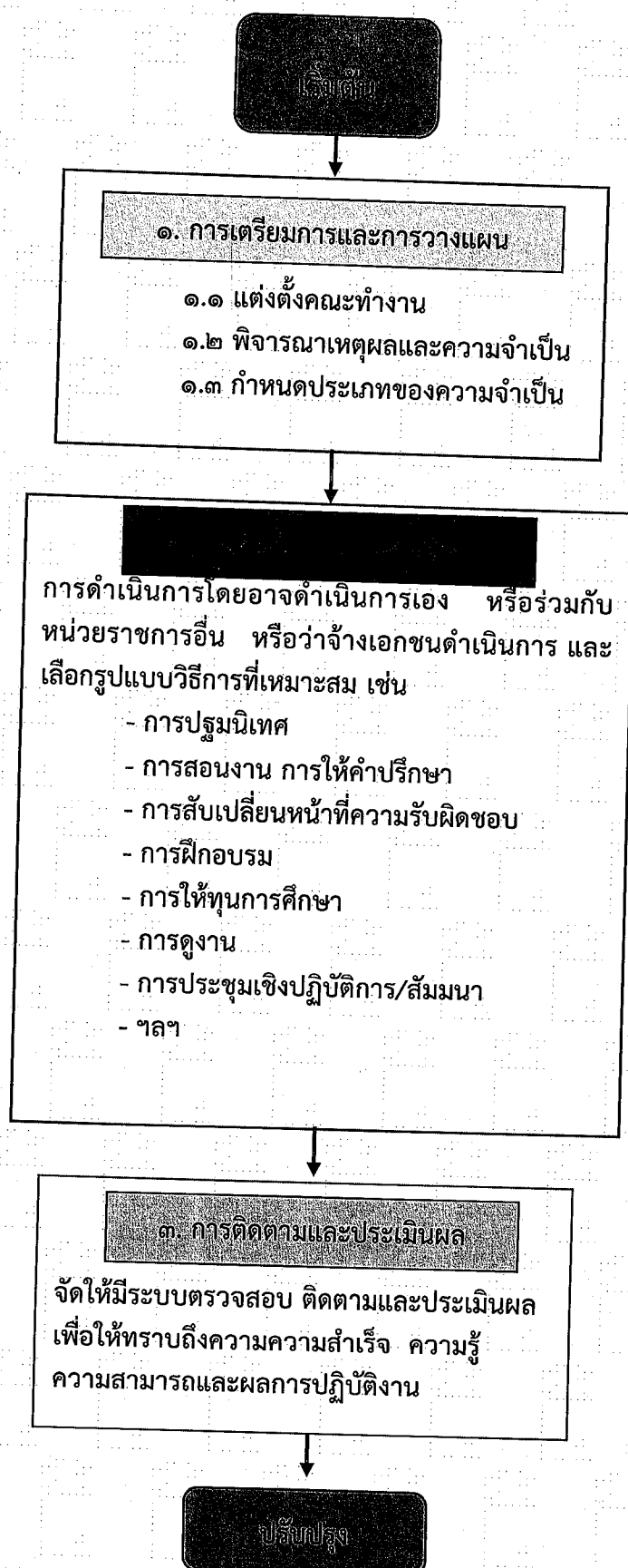
๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

- ๓.๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
- ๓.๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
- ๓.๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

๔. โครงการตามแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

เทศบาลเมืองตะกั่วป่า จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุมตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการต่าง ๆ ในส่วนที่ ๕

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



วิธีการพัฒนา

แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๗ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับปลัดเทศบาล/รองปลัดเทศบาลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของปลัดเทศบาล/รองปลัดเทศบาล ให้มีทักษะความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ปลัดเทศบาล/รองปลัด ได้รับ การฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/คน/ปี	๒	๒	๒		/
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักงานปลัด/ผู้อำนวยการกองทุกกอง/หัวหน้าฝ่าย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าสำนักงานปลัด/ผู้อำนวยการกองทุกกอง/หัวหน้าฝ่ายงาน ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายยิ่งขึ้น	หัวหน้าสำนักงานปลัด/ผู้อำนวยการกอง ทุกกอง/หัวหน้าฝ่าย ได้รับ การฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/คน/ปี	๑๕	๑๕	๑๕		/
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของพนักงานเทศบาลทุกสายงานหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับ การฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/คน/ปี	๓๐	๓๐	๓๐		/
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับลูกจ้างประจำแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ลูกจ้างประจำ ได้รับ การฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/คน/ปี	๒๐	๒๐	๒๐		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๗ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	/	/
๖	การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม	เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	/	/
๗	การพัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ติดตั้ง Internet ให้ทุกส่วนราชการ	๖๐	๖๐	๖๐	/	/
๘	การทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	/	/
๙	ฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับวินัย	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้อง และป้องกันการกระทำผิดวินัย	ผู้บริหาร และพนักงานเทศบาล ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	/	/
๑๐	การฝึกอบรมผ่านระบบออนไลน์	เพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ ให้แก่บุคลากร เพื่อนำมาปรับใช้กับการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	ผู้บริหาร และพนักงานเทศบาล ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	/	/

ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ลำดับที่	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณ	ค.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	อ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ย. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗	ส.ค. ๖๗	ก.ย. ๖๗	หมายเหตุ
๑	ประชุมมอบนโยบายเร่งด่วนหรือติดตามการดำเนินงาน	-	↓											↑	
๒	สนับสนุนให้พนักงานที่บรรจุใหม่เข้าอบรมหลักสูตรของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นทุกคน	งบเทศบาล	↓											↑	
๓	สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่หรืองานต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	งบเทศบาล	↓											↑	
๔	จัดทำโครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพให้ผู้บริหาร สมาชิกเทศบาล พนักงาน	งบเทศบาล				↓				↑					
๕	กำหนดแนวทางปฏิบัติให้พนักงานที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ สรุปลความสำคัญเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับและสรุปกำหนดให้พนักงานทุกคนได้รับทราบร่วมกัน	-	↓											↑	

ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับที่	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณ	ด.ค. ๖๓	พ.ย. ๖๓	ธ.ค. ๖๓	ม.ค. ๖๔	ก.พ. ๖๔	มี.ค. ๖๔	เม.ย. ๖๔	พ.ค. ๖๔	มิ.ย. ๖๔	ก.ค. ๖๔	ส.ค. ๖๔	ก.ย. ๖๔	หมายเหตุ
๑	ประชุมมอบนโยบายเร่งด่วนหรือติดตามการดำเนินงาน	-	↓											↑	
๒	สนับสนุนให้พนักงานที่บรรจุใหม่เข้าอบรมหลักสูตรของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นทุกคน	งบเทศบาล	↓											↑	
๓	สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่หรืองานต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	งบเทศบาล	↓											↑	
๔	จัดทำโครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพให้ผู้บริหาร สมาชิกเทศบาล พนักงาน	งบเทศบาล				↓				↑					
๕	กำหนดแนวทางปฏิบัติให้พนักงานที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ สรุปความสำคัญเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับและสรุปกำหนดให้ พนักงานทุกคนได้รับทราบร่วมกัน	-	↓											↑	

ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ลำดับที่	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณ	ด.ค. ๖๔	พ.ย. ๖๔	ธ.ค. ๖๔	ม.ค. ๖๕	ก.พ. ๖๕	มี.ค. ๖๕	เม.ย. ๖๕	พ.ค. ๖๕	มิ.ย. ๖๕	ก.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๕	หมายเหตุ
๑	ประชุมมอบนโยบายเร่งด่วนหรือติดตามการดำเนินงาน	-	↓											
๒	สนับสนุนให้พนักงานที่บรรจุใหม่เข้าอบรมหลักสูตรของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นทุกคน	งบเทศบาล	↓										↑	
๓	สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่หรืองานต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	งบเทศบาล	↓										↑	
๔	จัดทำโครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพให้ผู้บริหาร สมาชิกเทศบาล พนักงาน	งบเทศบาล	↓										↑	
๕	กำหนดแนวทางปฏิบัติให้พนักงานที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ สรุปความสำคัญเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับและสรุปกำหนดให้พนักงานทุกคนได้รับทราบร่วมกัน	-	↓							↕			↑	

ส่วนที่ ๕

ยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : วางแผนอัตรากำลังและสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาเทศบาล เป้าประสงค์ (Goal)

- ๑.๑ เทศบาลมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาเทศบาล
- ๑.๒ เทศบาลมีระบบการสรรหา คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมทางด้านจิตใจ และอารมณ์ เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง

ตัวชี้วัด

- ๑.๑.๑ ร้อยละของหน่วยงานที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาเทศบาล
- ๑.๒.๑ จำนวนส่วนราชการที่สามารถสรรหาบุคลากรได้ตามแผนอัตรากำลัง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารเทศบาลทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำการขับเคลื่อนนโยบาย

เป้าประสงค์ (Goal)

- ๒.๑ ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
- ๒.๒ บุคลากรมีศักยภาพและความพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งบริหารเพื่อทดแทนผู้บริหารเดิม

ตัวชี้วัด

- ๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร
- ๒.๑.๒ ร้อยละของผู้บริหารแต่ละระดับที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร
- ๒.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับตำแหน่งบริหาร ตามแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งบริหาร (Succession Plan)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการตัดสินใจของเทศบาล

เป้าประสงค์ (Goal)

- ๓.๑ ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถสนับสนุนการบริหารจัดการและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

- ๓.๑.๑ จำนวนระบบย่อยของฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงสำเร็จ
- ๓.๑.๒ จำนวนหน่วยงานที่นำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้ในหน่วยงาน
- ๓.๑.๓ ร้อยละของผู้ใช้ฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ เป้าประสงค์ (Goal)

- ๔.๑ บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๔.๒ บุคลากรได้รับการส่งเสริมความมั่นคงและก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๔.๓ เทศบาลมีระบบแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) ไว้ในองค์กร

ตัวชี้วัด

- ๔.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จ ของการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร
- ๔.๑.๒ ร้อยละของหน่วยงานที่มีแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)
- ๔.๑.๓ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน
- ๔.๑.๔ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะ/ภารกิจหลัก/

นโยบาย

- ๔.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๔.๒.๒ ร้อยละความพึงพอใจในระบบกลไกการบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรมในระดับมาก
- ๔.๓.๑ จำนวนหน่วยงานที่มีการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management)

ยุทธศาสตร์ที่ ๕: พัฒนาการบริหารจัดการในเทศบาลด้วยหลักธรรมาภิบาล เป้าประสงค์ (Goal)

- ๕.๑ เทศบาลมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
- ๕.๒ เทศบาลมีระบบและกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและบริหารงานของบุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

ตัวชี้วัด

- ๕.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ
- ๕.๑.๒ ร้อยละความพึงพอใจในการบริหารจัดการของหน่วยงานอยู่ในระดับมาก
- ๕.๑.๓ จำนวนข้อร้องเรียนในการกระทำผิดจรรยาบรรณและวิชาชีพ
- ๕.๒.๑ ร้อยละของหน่วยงานที่มีการประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบก่อนการประเมิน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร เป้าประสงค์ (Goal)

- ๖.๑ บุคลากรได้รับการพัฒนา คุณภาพชีวิต สวัสดิการ สภาพแวดล้อมและสุขภาวะอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

- ๖.๑.๑ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเทศบาล
- ๖.๑.๒ จำนวนรายการเพิ่มเติม/ปรับปรุง สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่บุคลากรได้รับเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด
- ๖.๑.๓ จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร

ส่วนที่ ๖

การนำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลไปสู่การปฏิบัติ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : วางแผนอัตรากำลังและสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาเทศบาล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑.๑ เทศบาลมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของเทศบาล	๑.๑.๑ ร้อยละของหน่วยงานที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาเทศบาล	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑. ส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานมีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของเทศบาล
๑.๒ เทศบาลมีระบบการสรรหา คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมทางด้านจิตใจ และอารมณ์ เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง	๑.๒.๑ จำนวนส่วนราชการที่สามารถสรรหาบุคลากรได้ตามแผนอัตรากำลัง	ส่วนราชการ	๕	๓	๒	๑. สร้างระบบกลไกการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมทางด้านจิตใจ และอารมณ์เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารเทศบาลทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำการขับเคลื่อนนโยบาย

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒.๑ ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ๒.๑.๒ ร้อยละของผู้บริหารแต่ละระดับที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร	ระดับ (๑ - ๕) ร้อยละ	๓ ๔๐	๔ ๖๐	๕ ๘๐	๑. สร้างระบบพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ ๒. ส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับให้มีความรู้ ความเป็นผู้นำ พร้อมขับเคลื่อนนโยบายขององค์กร
๒.๒ บุคลากรมีศักยภาพและมีความพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งบริหารเพื่อทดแทนผู้บริหารเดิม	๒.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับตำแหน่งบริหาร ตามแผนพัฒนาบุคคลเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งบริหาร (Succession Plan)	ร้อยละ	๔๐	๖๐	๘๐	๑. สร้างระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการตัดสินใจของเทศบาล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ			กลยุทธ์
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓.๑ ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถสนับสนุน การบริหารจัดการและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๑.๑ จำนวนระบบย่อยของฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงสำเร็จ	ระบบ	๑	๑	๑	๑. ส่งเสริมการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ๒. ส่งเสริมการใช้ฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลร่วมกัน
	๓.๑.๒ จำนวนหน่วยงานที่นำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้ในหน่วยงาน	หน่วยงาน	๓	๔	๕	
	๓.๑.๓ ร้อยละของผู้ใช้ฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก	ร้อยละ	๕๐	๖๐	๗๐	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ			กลยุทธ์
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔.๑ บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	๑. สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นมืออาชีพ
	๔.๑.๒ ร้อยละของหน่วยงานที่มีแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	
	๔.๑.๓ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะการปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะ/ ภารกิจหลัก/นโยบาย	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	
๔.๒ บุคลากรได้รับการส่งเสริมความมั่นคงและก้าวหน้าในสายอาชีพ	๔.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	๑. สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อส่งเสริมความ ก้าวหน้าของบุคลากร ๒. สร้างระบบกลไกในการบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรมในระดับมาก
	๔.๒.๒ ร้อยละความพึงพอใจในระบบกลไกการบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรมในระดับมาก	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔.๓ เทศบาลมีระบบแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) ไว้ในองค์กร	๔.๓.๑ จำนวนส่วนราชการที่มีการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management)	ส่วนราชการ	๔	๕	๖	๑. พัฒนารูปแบบสวัสดิการ/สิ่งจูงใจ และกำหนดผลตอบแทนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและผลงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : พัฒนาการบริหารจัดการในเทศบาลด้วยหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕.๑ เทศบาลมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	๕.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ	ระดับ (๑ - ๕)	๓	๔	๕	๑. ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์การบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ
	๕.๑.๒ ร้อยละความพึงพอใจในการบริหารจัดการของหน่วยงานอยู่ในระดับมาก	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	
	๕.๑.๓ จำนวนข้อร้องเรียนในการกระทำผิดจรรยาบรรณและวิชาชีพ	เรื่อง	< ๕	< ๓	< ๓	
๕.๒ เทศบาลมีระบบและกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและบริหารงานของบุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	๕.๒.๑ ร้อยละของหน่วยงานที่มีการประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ ผู้ได้บังคับบัญชาทราบก่อนการประเมิน	ร้อยละ	๘๐	๙๐	๑๐๐	๑. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๖.๑ บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตสวัสดิการสภาพแวดล้อมและสุขภาวะอย่างมีประสิทธิภาพ	๖.๑.๑ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเทศบาล	(๐- ๕)	๓	๔	๕	๑. สร้างแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างความผาสุกของบุคลากร
	๖.๑.๒ จำนวนรายการเพิ่มเติม/ปรับปรุง สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่บุคลากรได้รับเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด	รายการ	๑๖	๑๗	๑๘	
	๖.๑.๓ จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร	กิจกรรม	๒	๓	๔	

แผนงานโครงการ/ กิจกรรม เพื่อรองรับการพัฒนาบุคลากร

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment)
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : วางแผนอัตรากำลัง และสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาเทศบาล

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ			กลยุทธ์/ แผนงาน/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ			กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
เป้าประสงค์ที่ ๑.๑ เทศบาลมีแผนอัตรากำลังที่ สอดคล้อง กับภารกิจและทิศทางการ พัฒนาเทศบาล					กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ หน่วยงานมีการจัดทำแผน อัตรากำลังที่สอดคล้องกับ ภารกิจและทิศทางการ พัฒนา เทศบาล							
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ๑.๑.๑ ร้อยละของหน่วยงานที่มีแผน อัตรากำลังที่สอดคล้องกับ ภารกิจและทิศทางการพัฒนา เทศบาล	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	โครงการ/กิจกรรม ๑. โครงการอบรม สัมมนา/ บรรยายเกี่ยวกับการ วิเคราะห์ อัตรากำลัง ๒. โครงการติดตามการ จัดทำแผนอัตรากำลัง	จำนวนครั้งที่จัดทำ โครงการให้ความรู้	ครั้ง	๑	๑	๑	หัวหน้างาน และเจ้าหน้าที่	งานการ เจ้าหน้าที่
						- ร้อยละของ หน่วยงานที่มีแผน อัตรากำลังที่ สอดคล้องกับภารกิจ และทิศทางการพัฒนา เทศบาล	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	หัวหน้างาน และเจ้าหน้าที่	งานการ เจ้าหน้าที่

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
เป้าประสงค์ที่ ๑.๒ เทศบาลมีระบบการสรรหา คัดเลือกบุคลากร ที่มีความรู้ ความสามารถ และความ พร้อมทางด้านจิตใจ และ อารมณ์เข้าสู่องค์กรอย่างมี ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ แผนอัตรากำลัง					กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างระบบและกลไกการ สรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและความ พร้อมทางด้านจิตใจ และ อารมณ์เข้าสู่องค์กรอย่างมี ประสิทธิภาพ						
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ๑.๒.๑ จำนวนหน่วยงานที่ สามารถสรรหาบุคลากรได้ ตามแผนอัตรากำลัง	หน่วย งาน	๖	๔	๒	โครงการ/กิจกรรม ๑. ดำเนินการสรรหา บุคลากรตามแผนอัตรา กำลัง	หน่วย งาน	๖	๔	๒	บุคลากร	งานการ เจ้าหน้าที่/ หน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารเทศบาลทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำการขับเคลื่อนนโยบาย

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี พ.ศ.			กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี พ.ศ.			กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
เป้าประสงค์ที่ ๒.๑ ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง					กลยุทธ์ที่ ๑ สร้างระบบพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ							
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร*	ระดับ (๑ - ๕)	๓	๔	๕	โครงการ/กิจกรรม ๑. การจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารทุกระดับ (ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง)	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร	หน่วยงาน	๓	๔	๕	ผู้บริหารทุกระดับ	งานการเจ้าหน้าที่/หน่วยงาน

ข้อมูลเพิ่มเติม * กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ประกอบด้วย ๕ ขั้นตอน

- ๑) ประชุมผู้บริหารหน่วยงานเพื่อทบทวนพจนานุกรมสมรรถนะผู้บริหาร (รวมสมรรถนะของผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร)
- ๒) กำหนดแนวทางการทดสอบระบบประเมินสมรรถนะผู้บริหาร
- ๓) ประเมินสมรรถนะ และจัดทำมาตรฐานการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารทุกระดับ
- ๔) สร้างความเข้าใจแก่บุคลากรในหน่วยงานเพื่อประกอบการประเมิน
- ๕) ติดตามประเมินผล และพัฒนาระบบบริหารสมรรถนะ

ระดับการดำเนินการตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ ๓ หมายถึง มีการดำเนินการตามขั้นตอนข้างต้น ๓ ขั้นตอน

ระดับการดำเนินการตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ ๔ หมายถึง มีการดำเนินการตามขั้นตอนข้างต้น ๔ ขั้นตอน

**การรักษาระดับความสำเร็จหลังจากดำเนินการครบทุกขั้นตอนของกระบวนการจัดทำแผน

ผู้บริหารตามแผนพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ได้แก่

- ๑) ผู้บริหารระดับต้น
- ๒) ผู้บริหารระดับกลาง
- ๓) ผู้บริหารระดับสูง

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ			กลยุทธ์/แผนงาน/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ			กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๒.๑.๒ ร้อยละของผู้บริหาร แต่ละระดับที่ได้รับการพัฒนา ตามแผนพัฒนาสมรรถนะ ผู้บริหาร	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหาร ทุกระดับให้มีความรู้ มีความเป็นผู้นำพร้อม ขับเคลื่อนนโยบายของ องค์กร							
	ร้อยละ				โครงการ/กิจกรรม ๑. โครงการพัฒนาผู้บริหาร ระดับต้น ๒. โครงการพัฒนาผู้บริหาร ระดับกลาง ๓. โครงการพัฒนาผู้บริหาร ระดับสูง ๕. โครงการเพิ่มพูน ศักยภาพ ผู้บริหารระดับสูง	- ร้อยละของผู้บริหาร แต่ละระดับที่ได้รับ การพัฒนาตาม แผนพัฒนาสมรรถนะ ผู้บริหาร	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	ผู้บริหาร ทุกระดับ	งานการ เจ้าหน้าที่

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี จ.ป.ม.		กลยุทธ์/แผนงาน/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี จ.ป.ม.		กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘				๒๕๖๗	๒๕๖๘		
เป้าประสงค์ที่ ๒.๒ บุคลากรมีศักยภาพและ มีความพร้อมที่จะเข้าสู่ ตำแหน่งบริหารเพื่อทดแทน ผู้บริหารเดิม				กลยุทธ์ที่ ๓ สร้างระบบการพัฒนา บุคลากรเพื่อเตรียมความ พร้อมเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร						
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ๒.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับ ตำแหน่งบริหาร ตาม แผนพัฒนาบุคคลเพื่อเตรียม ความพร้อมสู่ตำแหน่งบริหาร (Succession Plan)	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนาเพื่อ รองรับตำแหน่งบริหาร ตามแผนพัฒนาบุคคล เพื่อเตรียมความพร้อม สู่ตำแหน่งบริหาร (Succession Plan)	ร้อยละ	๖๐	๘๐	บุคลากร เทศบาล	งานการ เจ้าหน้าที่
				๒. การจัดทำฐานข้อมูล รายชื่อผู้มีความรู้และ เข้าสู่ตำแหน่งบริหาร	- ร้อยละของการ จัดทำฐานข้อมูล รายชื่อผู้มีความรู้และ เข้าสู่ตำแหน่ง บริหาร	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	บุคลากรที่ ผ่านการ พัฒนาเพื่อ รองรับ ตำแหน่ง บริหาร	งานการ เจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการตัดสินใจของเทศบาล

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ			ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ			กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
เป้าประสงค์ที่ ๓.๑ ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถสนับสนุนการบริหารจัดการและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ระบบ	๓	๓	๓	กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ครั้ง	๑	๑	๑	หน่วยงานที่ ให้ฐานข้อมูล สารสนเทศ ด้านบริหาร ทรัพยากร บุคคล เจ้าหน้าที่ที่ รับผิดชอบ ในการ ปรับปรุง ระบบฯ	งานการ เจ้าหน้าที่
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ๓.๑ จำนวนระบบย่อยของ ฐานข้อมูลสารสนเทศด้าน บริหารทรัพยากรบุคคลที่ ปรับปรุงสำเร็จ*					๑. โครงการ/ กิจกรรม ๑. โครงการสำรวจความต้องการ การใช้ฐานข้อมูล สารสนเทศด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคลเพื่อนำมา ปรับปรุงพัฒนาระบบ ๒. โครงการปรับปรุงระบบ ฐานข้อมูลสารสนเทศด้าน บริหารทรัพยากรบุคคล						
					- จำนวนครั้งของการ สำรวจความต้องการ ใช้ฐานข้อมูล สารสนเทศด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคล - จำนวนระบบย่อย ของฐานข้อมูล สารสนเทศด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ ปรับปรุงสำเร็จ	ระบบ	๓	๔	๕		งานการ เจ้าหน้าที่/ หน่วยงาน

ข้อมูลเพิ่มเติม * ระบบย่อยของฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลมีจำนวน ๗ ระบบ ได้แก่ ระบบยืมตราสารและบัตรแสดงตั้ง ระบบทะเบียนประวัติ ระบบพัฒนาบุคลากร ระบบสวัสดิการ ระบบเลื่อนขั้นเงินเดือน ระบบการลา และระบบแคร่เครื่องราชอิสริยาภรณ์

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ			ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ			กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๓.๑.๒ จำนวนหน่วยงาน ที่นำระบบฐานข้อมูล สารสนเทศด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคลมาใช้ใน หน่วยงาน	หน่วยงาน	๑	๑	๑	กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการใช้ฐานข้อมูล สารสนเทศด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคลร่วมกัน						
๓.๑.๓ ร้อยละของผู้ใช้ ฐานข้อมูลสารสนเทศด้าน บริหารทรัพยากรบุคคลมี ความพึงพอใจในระดับ มาก	ร้อยละ	๕๐	๖๐	๗๐	โครงการ/ กิจกรรม ๑. โครงการอบรมการใช้งาน ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. โครงการติดตาม ประเมินผลการใช้งานข้อมูล สารสนเทศด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคลเพื่อ ปรับปรุงระบบ	คน	๔	๕	๖	เจ้าหน้าที่ที่ใช้ ฐานข้อมูลฯ	งานการ เจ้าหน้าที่/ หน่วยงาน
						หน่วยงาน	๔	๕	๖	หน่วยงาน ต่างๆ	งานการ เจ้าหน้าที่/ หน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี พ.ม.			กลยุทธ์/แผนงาน/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี พ.ม.			กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
เป้าประสงค์ที่ ๔.๑ บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					กลยุทธ์ที่ ๑ สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ							
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ๔.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	ร้อยละ	๖๐	๘๐	๑๐๐	๑. โครงการปรับปรุงสมรรถนะ	- ร้อยละของสมรรถนะที่ได้พบทวน/ปรับปรุงสมรรถนะสำเร็จ	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	งานการเจ้าหน้าที่
๔.๑.๒ ร้อยละของหน่วยงานที่มีแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	๒. โครงการจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	- ร้อยละของความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	งานการเจ้าหน้าที่
๔.๑.๓ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	๓. โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)	- ร้อยละของหน่วยงานที่มีแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	งานการเจ้าหน้าที่/หน่วยงาน

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๔.๑.๔ ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ตาม สมรรถนะ/ ภารกิจหลัก/ นโยบาย	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนา ความรู้ ทักษะการ ปฏิบัติงาน ตาม สมรรถนะ/ ภารกิจ หลัก/นโยบาย	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	บุคลากร ทม.	กองการ เจ้าหน้าที่/ หน่วยงาน

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี พ.ม.			ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี พ.ม.			กลุ่มเป้า หมาย	ผู้รับ ผิดชอบ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
เป้าประสงค์ที่ ๔.๒ บุคลากรได้รับการส่งเสริม ความมั่นคงก้าวหน้าใน สายอาชีพ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ๔.๒.๑ ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการส่งเสริมความ ก้าวหน้าในสายอาชีพ*	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนา ความรู้และทักษะด้าน คอมพิวเตอร์และ เทคโนโลยีสารสนเทศ กลยุทธ์ที่ ๓ สร้างเส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ เพื่อส่งเสริม ความก้าวหน้าของบุคลากร โครงการ/ กิจกรรม ๑. โครงการสนับสนุนการ เข้าร่วมประชุม การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติงาน การดูงาน และการส่งมอบทางวิชาการ	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	บุคลากร ท.ม.	งานการ เจ้าหน้าที่/ หน่วยงาน

ข้อมูลเพิ่มเติม* ความก้าวหน้าในสายอาชีพ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับส่งเสริมและสนับสนุน ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- จัดสรรทุนเพื่อพัฒนาและเผยแพร่ความรู้ เช่น การให้ทุนไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน
- การขอตำแหน่งทางวิชาการ สำหรับสายวิชาการ และตำแหน่ง ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ เชี่ยวชาญ
- การสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่งระดับต่าง ๆ

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ			กลยุทธ์/ แผนงาน/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ			กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๔.๒.๒ ร้อยละความพึงพอใจในระบบกลไกการบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรมในระดับมาก	ร้อยละ	๕๐	๖๐	๗๐	กลยุทธ์ที่ ๔ สร้างระบบกลไกในการบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรม							
เป้าประสงค์ที่ ๔.๓ เทศบาลมีระบบแรงจูงใจเพื่อรักษาศักยภาพสูง (Talent Management) ไว้ในองค์กร					โครงการ/ กิจกรรม ๑. การทบทวน/ ปรับปรุง/ จัดทำ กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ด้านบริหารบุคคล ให้มีความชัดเจนและเป็นธรรม	- จำนวนกฎ/ ระเบียบ/ หลักเกณฑ์ ด้านบริหารบุคคลที่ ได้รับการทบทวน/ ปรับปรุงหรือ จัดทำ	กฎ/ ระเบียบ / หลัก เกณฑ์	๓	๔	๕	เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับ กฎ/ ระเบียบ/ หลักเกณฑ์ ด้านบริหาร บุคคล	ทุกหน่วยงาน
					๒. โครงการสำรวจความพึงพอใจในระบบกลไกการบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรม	- ร้อยละความพึงพอใจในระบบกลไกการบริหารบุคคล	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	บุคคล บุคลากร ทม.	ทุกหน่วยงาน
					กลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนารูปแบบสวัสดิการ/ สิ่งจูงใจ และกำหนด ผลตอบแทนให้เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถและ ผลงาน							

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ		กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ			กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ๔.๓.๑ จำนวนหน่วยงานที่มี การส่งเสริมและสร้าง แรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากร ที่มีศักยภาพสูง (Talent Management)	หน่วย งาน	๓	๔	๕	โครงการ/ กิจกรรม ๑. โครงการจัดทำระบบสร้าง แรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มี ศักยภาพสูง (Talent Management)*	ระดับ (๑-๕)	๓	๔	๕	บุคลากรที่มี ศักยภาพสูง	งานการ เจ้าหน้าที่/ หน่วยงาน

ข้อมูลเพิ่มเติม * กระบวนการพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) ประกอบด้วย ๕ ขั้นตอน

- ๑) การกำหนดยุทธศาสตร์องค์กร (กลุ่มเป้าหมายของระบบ)
 - ๒) การคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ระบบ
 - ๓) การสร้างแรงจูงใจให้กับกลุ่มที่มีศักยภาพสูง (talent)
 - ๔) กระบวนการและเทคนิคการพัฒนาศักยภาพของบุคคลที่มีศักยภาพสูง
 - ๕) การวัดและประเมินผลระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management)
- ** ระดับการดำเนินการตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ ๑ หมายถึง มีการดำเนินการตามขั้นตอนข้างต้น ๑ ขั้นตอน
ระดับการดำเนินการตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ ๒ หมายถึง มีการดำเนินการตามขั้นตอนข้างต้น ๒ ขั้นตอน
ระดับการดำเนินการตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ ๓ หมายถึง มีการดำเนินการตามขั้นตอนข้างต้น ๓ ขั้นตอน
ระดับการดำเนินการตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ ๔ หมายถึง มีการดำเนินการตามขั้นตอนข้างต้น ๔ ขั้นตอน
ระดับการดำเนินการตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ ๕ หมายถึง มีการดำเนินการตามขั้นตอนข้างต้น ๕ ขั้นตอน
- *** การรักษาระดับความสำเร็จหลังจากดำเนินการครบทุกขั้นตอนของกระบวนการจัดการระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : พัฒนาการบริหารจัดการในเทศบาลด้วยหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ		กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ		กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘				๒๕๖๗	๒๕๖๘		
เป้าประสงค์ที่ ๔.๑ เทศบาลมีการบริหารจัดการตามหลัก ธรรมาภิบาล				กลยุทธ์ที่ ๑ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์การบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล						
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ๔.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ*	ระดับ (๑ - ๕)	๒	๓	โครงการ/ กิจกรรม ๑. การบรรยายพิเศษเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน	- จำนวนโครงการบรรยายพิเศษเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน	โครงการ	๑	๒	ผู้บริหาร/ บุคลากร เทศบาล	งานการ เจ้าหน้าที่
๔.๑.๒ ร้อยละความพึงพอใจในการบริหารจัดการของหน่วยงานอยู่ในระดับมาก	ร้อยละ	๖๐	๗๐							

ข้อมูลเพิ่มเติม

- * ระดับความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ ประกอบด้วย ๕ ขั้นตอน
- ๑) มีแผนการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล
 - ๒) มีการดำเนินการตามแผนพัฒนา
 - ๓) มีการประเมินผลการดำเนินการตามแผนการพัฒนา
 - ๔) มีการรายงานผลการดำเนินงานต่อที่ประชุมผู้บริหาร
 - ๕) มีการปรับปรุงการดำเนินงาน/ ปรับปรุงแผน
- ๑) มีแผนการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล
- ๒) มีการดำเนินการตามแผนพัฒนา
- ๓) มีการประเมินผลการดำเนินการตามแผนการพัฒนา
- ๔) มีการรายงานผลการดำเนินงานต่อที่ประชุมผู้บริหาร

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ			ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ		กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			๒๕๖๗	๒๕๖๘		
๕.๓ จำนวนข้อร้องเรียน ในการกระทำผิด จรรยาบรรณและวิชาชีพ*	เรื่อง	<๕	<๓	<๓	กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ หน่วยงานนำหลักธรรมาภิบาล มาใช้ในการบริหารจัดการ					
					กิจกรรม/โครงการ ๑. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ การบริหารตาม หลักธรรมาภิบาล ๒. การจัดทำคู่มือผู้บริหาร	ร้อยละ	๖๐	๗๐	ผู้บริหาร เทศบาล	งานการ เจ้าหน้าที่
					- ร้อยละความสำเร็จ ของการจัดทำคู่มือ ผู้บริหาร**	ร้อยละ	๕๐	๖๐	ผู้บริหาร เทศบาล	สำนักปลัด

ข้อมูลเพิ่มเติม

* การนับจำนวนข้อร้องเรียนในการกระทำผิดจรรยาบรรณและวิชาชีพ จะนับเฉพาะข้อร้องเรียนที่สืบสวนข้อเท็จจริงแล้วมีผล

** ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำคู่มือผู้บริหาร

ร้อยละ ๒๕ หมายถึง ขั้นตอนจัดประชุมคณะกรรมการจัดทำคู่มือผู้บริหาร กำหนดขอบเขตเนื้อหาที่ผู้บริหารควรทราบ และผู้รับผิดชอบ
ร้อยละ ๕๐ หมายถึง ขั้นตอนเขียนร่างเนื้อหาคู่มือผู้บริหาร
ร้อยละ ๗๕ หมายถึง ขั้นตอนประชุมเพื่อพิจารณาเกี่ยวกับเนื้อหาของร่างคู่มือผู้บริหาร และขอความเห็นชอบจากผู้บริหารเทศบาล
ร้อยละ ๑๐๐ หมายถึง ขั้นตอนจัดทำคู่มือผู้บริหารและส่งมอบคู่มือให้แก่ผู้บริหารเทศบาล

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี จ.ปม.			กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี จ.ปม.			กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
เป้าประสงค์ที่ ๕.๒ เทศบาลมีระบบและกลไก ด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงานและบริหารงาน ของบุคลากรทุกระดับอย่าง โปร่งใสและเป็นธรรม					กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมบุคลากรให้ประพฤติ ตามจรรยาบรรณและวิชาชีพ โครงการ/ กิจกรรม ๑. โครงการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ จรรยาบรรณและวิชาชีพ ๒. โครงการปฏิบัติธรรมเพื่อใจ ใสสะอาด	- จำนวนครั้งที่มีการ ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลด้าน จรรยาบรรณ - จำนวนครั้งในการจัด โครงการปฏิบัติธรรม เพื่อใจใสสะอาด	ครั้ง	๑	๑	๑	บุคลากร ท.ม.	งานการ เจ้าหน้าที่
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ๕.๒.๑ ร้อยละของ หน่วยงานที่มีการประกาศ หลักเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติ งานให้ ผู้บังคับบัญชาทราบก่อน การประเมิน		๘๐	๙๐	๑๐๐	กลยุทธ์ที่ ๔ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ แก่บุคลากรในหน่วยงาน เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	- จำนวนข้อร้องเรียน เกี่ยวกับการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	เรื่อง	< ๕	< ๔	< ๓	บุคลากร ท.ม.	งานการ เจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

เป้าประสงค์/ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี จ.ปม.		กลยุทธ์/ แผนงาน/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี จ.ปม.		กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘				๒๕๖๗/ ๒๕๖๘	๒๕๖๙		
เป้าประสงค์ที่ ๖.๑ บุคลากรได้รับการพัฒนา คุณภาพชีวิต สวัสดิการ สภาพแวดล้อมและ สุขภาวะอย่างมี ประสิทธิภาพ										
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ๖.๑.๑ ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรที่มีต่อการ พัฒนาคุณภาพชีวิตของ เทศบาล*	ระดับ (๐ - ๕) รายการ	๓.๕๐	๓.๗๕	๔.๐๐	โครงการ/กิจกรรม ๑. โครงการเสริมสร้างองค์กร แห่งความสุข (Happy Workplace) ๒. กิจกรรมส่งเสริมความ ปลอดภัยในที่ทำงาน	กิจกรรม	๑	๒	บุคลากร ท.ม.	งานการ เจ้าหน้าที่
๖.๑.๒ จำนวนรายการ เพิ่มเติม/ ปรับปรุง สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก ความสะอาดที่บุคลากร ได้รับเพิ่มเติมจากสวัสดิการ ที่กฎหมายกำหนด		๑	๒	๓	๓. โครงการส่งเสริมสุขภาพ ของบุคลากร ๔. กิจกรรมนันทนาการ สำหรับบุคลากรในองค์กร	กิจกรรม	๑	๒	บุคลากร ท.ม.	สำนักปลัด
๖.๑.๓ จำนวนกิจกรรมที่ ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างผู้บริหารและ บุคลากร						โครงการ	๑	๒	บุคลากร ท.ม.	สำนักปลัด

ข้อมูลเพิ่มเติม * ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเทศบาลแบ่งเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนนช่วง ๐.๐๐ - ๑.๕๐ หมายถึง บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

ระดับคะแนนช่วง ๑.๕๑ - ๒.๕๐ หมายถึง บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับน้อย

ระดับคะแนนช่วง ๒.๕๑ - ๓.๕๐ หมายถึง บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ระดับคะแนนช่วง ๓.๕๑ - ๔.๕๐ หมายถึง บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับมาก

ระดับคะแนนช่วง ๔.๕๑ - ๕.๐๐ หมายถึง บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

ส่วนที่ ๗

การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรีเมืองตะกั่วป่า
๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน ก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑
๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการต่อไป
๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงาน
๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ต้องผ่านการประเมิน ตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

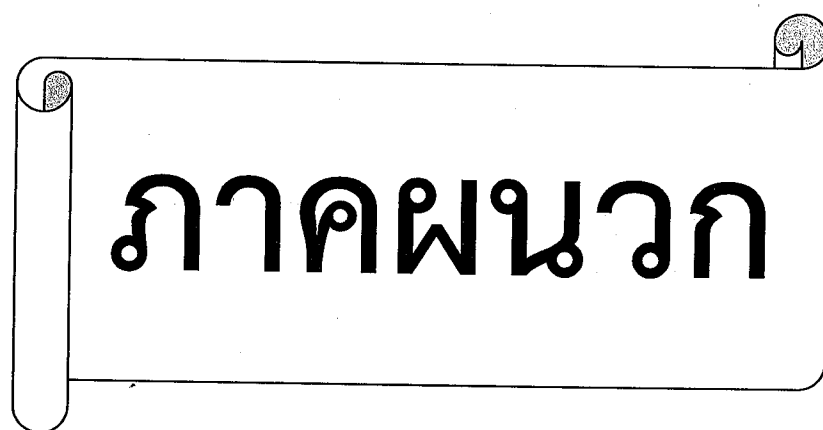
ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลเมืองตะกั่วป่า ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีเมืองตะกั่วป่า	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลเมืองตะกั่วป่า	กรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาลเมืองตะกั่วป่า	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๙. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๑๐. หน่วยตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๑๑. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ
๑๒. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๓. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลเมืองตะกั่วป่า กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีเมืองตะกั่วป่า

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลเมืองตะกั่วป่า สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพังงา ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการปฏิบัติตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ



ภาคผนวก



ประกาศเทศบาลเมืองตะกั่วป่า
เรื่อง แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗- ๒๕๖๙

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาล จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเป็นกรอบกำหนดทิศทางการพัฒนา พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสังกัด ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ประกอบกับแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลเมืองตะกั่วป่า จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเทศบาลเมืองตะกั่วป่า มีแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัย มาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพังงา ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ของเทศบาลเมืองตะกั่วป่า ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลเมืองตะกั่วป่า เรื่อง แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นายสันติสุข ณ ถลาง)
นายกเทศมนตรีเมืองตะกั่วป่า



คำสั่งเทศบาลเมืองตะกั่วป่า

ที่ ๒๙๖ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม หมวด ๑๔ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาบุคลากร กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาลในสังกัดเทศบาลเมืองตะกั่วป่า เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นไปตามแนวทางดังกล่าวข้างต้น จึงแต่งตั้งคณะกรรมการ ฯ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ นายกเทศมนตรีเมืองตะกั่วป่า	ประธานคณะกรรมการ
๑.๒ ปลัดเทศบาลเมืองตะกั่วป่า	คณะกรรมการ
๑.๓ ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๑.๔ ผู้อำนวยการกองการศึกษา	คณะกรรมการ
๑.๕ ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	คณะกรรมการ
๑.๖ ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๑.๗ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	คณะกรรมการ
๑.๘ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	คณะกรรมการ
๑.๙ หน่วยตรวจสอบภายใน	คณะกรรมการ
๑.๑๐ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๑.๑๑ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑.๑๒ นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ วิเคราะห์และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล รวมถึง เสนอแนะ แก้ไข ปรับปรุง แผนพัฒนาพนักงานเทศบาลรายปี รวมถึงจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยร่วมพิจารณาอย่างน้อยครอบคลุมหัวข้อ ดังนี้

๒.๑ กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาครอบคลุมพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒ กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละประเภท ระดับตำแหน่ง โดยต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร เช่น หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หรือหลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒.๓ กำหนดวิธีการพัฒนา โดยเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งให้เหมาะสมตามความจำเป็นกับผู้เข้ารับการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษา หรือดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนาการสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๒.๔ กำหนดงบประมาณรวมถึงจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลอย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๕ ติดตามประเมินผลและตรวจสอบ ผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา
ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ เดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายสันติสุข ณ กลาง)

นายกเทศมนตรีเมืองตะกั่วป่า



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ งานการเจ้าหน้าที่

ที่ พง ๕๒๑๐๑/ ๕๔๕

วันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตประชุมจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘)

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

ตามที่ท่านได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘) ตามคำสั่งเทศบาลเมืองตะกั่วป่าที่ ๒๘๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาและส่งเสริมความรู้ ทักษะ ทศนคติ คุณธรรมจริยธรรม แก่พนักงานเทศบาล ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการบริหารจัดการและการให้บริการประชาชน

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘) ของเทศบาล เป็นไปอย่างเรียบร้อย ถูกต้อง จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมในวันอังคารที่ ๒๗ เดือนมิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๖ เวลา ๑๕.๓๐ น. ณ ห้องประชุมเล็ก สำนักงานเทศบาลเมืองตะกั่วป่า

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(นายสันติสุข ณ ถลาง)
นายกเทศมนตรีเมืองตะกั่วป่า

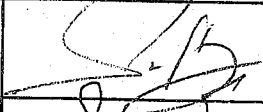
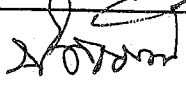
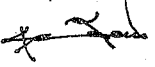
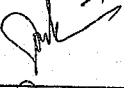
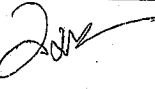
ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)
ในวันที่ ๒๗ เดือนมิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๖ เวลา ๑๕.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมเล็ก เทศบาลเมืองตะกั่วป่า

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องอื่นๆ

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙)
ในวันอังคารที่ ๒๗ เดือนมิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๖ เวลา ๑๕.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมเล็ก เทศบาลเมืองตะกั่วป่า

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายสันติสุข ณ ถลาง นายกเทศมนตรีเมืองตะกั่วป่า	ประธานกรรมการ		
๒.	นายนิติธรรม เทียนรัตน์ ปลัดเทศบาล	กรรมการ		
๓.	นางสาวนพรัตน์ จริยะเลอพงษ์ ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ		
๔.	นายพรเทพ นวลละออง ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ		
๕.	นางอริยญา กุลสุวรรณ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	กรรมการ		
๖.	นายสุทธิพันธ์ บัวทอง ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ		
๗.	นายเรืองรงค์ วสุโรจน์ ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	กรรมการ		
๘.	นางวณกรณ์ มหาโชติ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ		
๙.	นางสาวคณิสันท์ บางพระ นักวิชาการตรวจสอบภายใน	กรรมการ		
๑๐.	นายจตุวิทย์ พลายสวัสดิ์ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/ เลขานุการ		
๑๑.	นางสาวอุมารณ์ คำศิลา หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ		
๑๒.	นางสาวพรอุม่า อินทร์ักษ์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ		

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

(ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

วันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๕.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมเล็ก เทศบาลเมืองตะกั่วป่า

.....

ผู้มาประชุม

๑. นายสันติสุข ณ ถลาง	นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๒. นายนิติธรรม เทียนรัตน์	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นางสาวนพรัตน์ จริยะเลอพงษ์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายพรเทพ นวลละออง	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางอริญญา กุลสุวรรณ	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	กรรมการ
๖. นายสุทธิพันธ์ บัวทอง	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. นายเรณณรงค์ วสุโรจน์	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	กรรมการ
๘. นางวนภรณ์ มหาโชติ	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๙. นางสาวคณิสันท์ บางพระ	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๑๐. นายจตุวิทย์ พลายสวัสดิ์	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/
เลขานุการ		
๑๑. นางสาวอุมาภรณ์ คำศิลา	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผ.ช.เลขานุการ
๑๒. นางสาวพรอมา อินทร์ักษ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผ.ช.เลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายสันติสุข ณ ถลาง ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เป็นประธานที่ประชุมกล่าวเปิดประชุม และมอบหมายให้นายจตุวิทย์ พลายสวัสดิ์ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ดำเนินการประชุมโดยมีวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ปลัดเทศบาล - แจ้งเรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ตามคำสั่งเทศบาลเมืองตะกั่วป่า ที่ ๒๘๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ เพื่อให้ เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๒๙๙
- มติที่ประชุม - รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

- ปลัดเทศบาล - การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบการบริหารงานบุคคลที่กำหนดหลักเกณฑ์ในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต้องมีการพัฒนาครอบคลุมทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่
๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 ๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
 ๓. ด้านการบริหาร

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว

๕. ด้านศีลธรรมและจริยธรรม

ซึ่งทั้ง ๕ ด้าน มีวิธีพัฒนาตามระเบียบฯ ข้อ ๓๐๕ คือ

๑. การปฐมนิเทศ

๒. การฝึกอบรม

๓. การศึกษาหรือดูงาน

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา รวมถึงการประชุมประจำเดือนของเทศบาลเมืองตะกั่วป่า ในการถ่ายทอดความรู้การปฏิบัติงาน

๕. การสอนงาน การให้คำปรึกษา

๖. การมอบหมายงาน

๗. การให้การศึกษา

- ให้นายจตุวิทย์ พลายสวัสดิ์ เลขานุการ เป็นผู้ชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

เลขานุการ

- การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) นั้นจะต้องมีความสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และเทศบัญญัติฯ ของเทศบาลเมืองตะกั่วป่า ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมีการพัฒนาทั้งองค์รวมอย่างต่อเนื่องจึงร่างโครงการฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร ให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรพิจารณาและแก้ไขเพิ่มเติมโครงการให้เหมาะสมกับองค์กร โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. หลักสูตรเกี่ยวกับปลัดเทศบาล/รองปลัดเทศบาลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒. หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักปลัด/ผู้อำนวยการกองทุกกอง/หัวหน้าฝ่าย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

๓. หลักสูตรเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของพนักงานเทศบาลทุกสายงานหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

๔. หลักสูตรเกี่ยวกับลูกจ้างประจำแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

๖. หลักสูตรการส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม

๗. พัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ

๘. จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

๙. ฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับวินัย

๑๐. การฝึกอบรมผ่านระบบออนไลน์

ปลัดเทศบาล

- การเดินทางไปอบรมตามสายงานควรกำหนดว่าให้มีการอบรมในสถานที่ต่าง ๆ อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี ที่เป็นภาคบังคับ แต่ในส่วนของปลัดเทศบาล และพนักงานเทศบาลทุกคนควรจัดอบรมผ่านระบบออนไลน์ อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี ในหลักสูตรเกี่ยวกับสายงานของตนเอง เนื่องจากการตรวจ LPA พบว่าพนักงานเทศบาลบางส่วนไม่มีการเข้ารับการอบรม จึงเห็นควรให้มีการอบรมผ่านระบบออนไลน์เพื่อเพิ่มความสะดวกในการอบรม ซึ่งเป็นภาคบังคับว่า ๑ คนต้องรับการอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/ปี

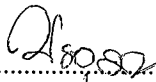
มติที่ประชุม

- มีมติเห็นชอบตามที่เสนอ

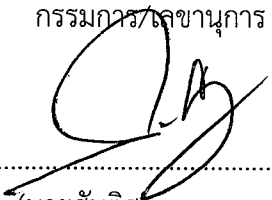
ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี -

ปิดประชุมเวลา ๑๗.๐๐ น.

ลงชื่อ..........ผู้บันทึก/พิมพ์รายงานการประชุม
(นางสาวพรอมา อินทรักษ์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้ช่วยเลขานุการ

ลงชื่อ..........ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายจตุวิทย์ พลายสวัสดิ์)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
กรรมการ/เลขานุการ

ลงชื่อ..........ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นายสันติสุข ณ ถลาง)
นายกเทศมนตรีเมืองตะกั่วป่า
ประธานคณะกรรมการ

"ตะกั่วป่าน่าอยู่
เมืองมนต์เสน่ห์แห่งวัฒนธรรม
สังคมเป็นสุข"

แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 - 2569
เทศบาลเมืองตะกั่วป่า

- สำนักปลัดเทศบาล
- ฝ่ายอำนวยการ
- งานธุรการ
- โทร 0 7642 4524

