



แผนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ของเทศบาลตำบลเกาะนางคำ
อำเภอปากพะยูน จังหวัดพัทลุง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ของเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๒
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	๓
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๕
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๕
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๕
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๗
ส่วนที่ ๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล	๘
๓.๑ ด้านโครงสร้างการบริหารและการบริหารอัตรากำลัง	๘
๓.๒ ด้านประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล	๘
ส่วนที่ ๔ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	๑๑
๔.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๑๑
๔.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๑
๔.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๒
๔.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๔
๔.๕ ประกาศคุณธรรมจรรยาบรรณของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๑๕
๔.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน	๑๕
ส่วนที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๑๖
๕.๑ วิสัยทัศน์ (Vison)	๑๖
๕.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๖
๕.๓ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๑๗
๕.๔ เป้าประสงค์	๑๘
๕.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๑๘
ส่วนที่ ๖ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	๓๒
๖.๑ ความรับผิดชอบ	๓๒
๖.๒ การติดตามและประเมินผล	๓๒
๖.๓ บทสรุป	๓๓

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ เพื่อมุ่งใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคลมีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓. ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ กสนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดให้เทศบาล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยเทศบาล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.พัทลุง) กำหนด และกำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.)กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล นั้น

๔. สถานการณ์เปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนาระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวเทศบาล จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรเทศบาล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลเกาะนางคำ อำเภอปากพะยูน จังหวัดพัทลุง ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒. เพื่อให้เทศบาล มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรเทศบาล มีกรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.)

๓. เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔. เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนา เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕. เพื่อให้เทศบาล สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

๑. การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒. ให้บุคลากรของเทศบาลต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓. วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้เทศบาลเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ ๑) การปฐมนิเทศ ๒) การฝึกอบรม ๓) การศึกษาหรือดูงาน ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือสัมมนา ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ให้เทศบาลต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. การติดตามประเมินผล ให้เทศบาลกำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากรการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- ๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- ๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- ๔) การสาธารณสุข
- ๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- ๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- ๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- ๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- ๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- ๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- ๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- ๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- ๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- ๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนันทนาการ การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์

ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- ๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

(๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยภายในจังหวัด
- ๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตท้องถิ่น

(๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

- ๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- ๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

(๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า
- ๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- ๓) การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- ๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

(๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจเกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- ๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- ๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

(๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

(๑) ภารกิจหลัก

๑. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๒. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๓. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

(๒) ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอาชีพ

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

(๑) ความต้องการด้านทักษะ

๑. ทักษะการบริหารโครงการ
๒. ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
๓. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
๔. ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

(๒) ความต้องการด้านความรู้

๑. ความรู้เรื่องกฎหมาย
๒. ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
๓. ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
๔. ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

๑. งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๒. งานจัดทำงบประมาณ
๓. งานช่าง
๔. งานธุรการ งานสารบรรณ

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

(๑) จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในเทศบาล ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเทศบาล

- ๑) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน
- ๒) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- ๓) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
- ๔) ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ
- ๕) เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในเทศบาล ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อเทศบาล

- ๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
- ๒) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๓) เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง
- ๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ขวัญ และกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่
- ๕) ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

(๓) โอกาส (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกเทศบาล ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบต่อที่เป็นประโยชน์ ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และเทศบาล สามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง

- ๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่างๆอย่างต่อเนื่อง
- ๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่างๆที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
- ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

(๔) อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกเทศบาล ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบต่อเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือขจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามของเทศบาล

- ๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ
- ๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- ๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- ๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

ส่วนที่ ๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลเกาะนางคำ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคลว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ จึงกำหนดแนวทางไว้ดังนี้

๓.๑ ด้านโครงสร้างการบริหารและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าหมาย

วางแผน สนับสนุน และส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทน และมีกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

- การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร
- การจัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน
- การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นและภารกิจ รวมทั้งติดตามประเมินการใช้กำลังคน
- การบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น ถูกต้อง รวดเร็วและเกิดประโยชน์สูงสุด
- การประชุมเพื่อติดตาม ประเมินผล และรับทราบถึงปัญหา/อุปสรรคในการทำงาน พร้อมทั้งร่วมกันหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

๓.๒ ด้านประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย

- กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้ายมีความถูกต้อง
- มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องบประมาณรายจ่ายขององค์กรมีความเหมาะสม
- สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องบประมาณรายจ่ายขององค์กรมีความเหมาะสม
- มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อปรับปรุงการบริหาร

กลยุทธ์

- ปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการให้มีความเหมาะสม เป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร
- กำหนดสมรรถนะและการนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือน การปรับปรุงตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ระบบบุคลากรท้องถิ่นมีข้อมูลครบถ้วนและมีการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
ด้านที่ ๑ โครงสร้างการบริหารและการบริหารอัตรากำลัง	๑. การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร	- การปรับปรุงโครงสร้างและแผนอัตรากำลังเทศบาลตำบลเกาะนางคำ - การวิเคราะห์อัตรากำลัง	ไม่ใช้งบประมาณ	เดือนเมษายน และเดือนตุลาคม	งานการเจ้าหน้าที่
	๒. การจัดทำแผนปฏิบัติงานตามตำแหน่งหรือภาระหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบ	- การจัดทำคำสั่งมอบหมายหน้าที่การงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	เดือนตุลาคม ๒๕๖๘ - เดือนกันยายน ๒๕๖๙	งานการเจ้าหน้าที่
	๓. การประชุมติดตามประเมินผลและรับทราบถึงปัญหา/อุปสรรคในการทำงาน	-ประชุมพนักงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	เดือนตุลาคม ๒๕๖๘ - เดือนกันยายน ๒๕๖๙	สำนักปลัดเทศบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
ด้านที่ ๒ ประสิทธิภาพของ ทรัพยากรบุคคล	๑. การบริหารทรัพยากร บุคคล เช่น การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้น เลื่อน ตำแหน่ง การย้าย มี ความถูกต้อง	<ul style="list-style-type: none"> - การขอ กสธ. ดำเนินการสอบ เพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคคลเป็น ข้าราชการ - การดำเนินการสรรหาพนักงาน จ้างในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง - การประเมินผลการปฏิบัติ ราชการประจำปี - การสำรวจผู้มีคุณสมบัติเพื่อ เลื่อนตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น 	ไม่ใช้งบประมาณ	เดือนตุลาคม ๒๕๖๘ - เดือนกันยายน ๒๕๖๙	งานการเจ้าหน้าที่
	๒. จัดทำข้อมูลบุคลากร ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	-การบันทึกข้อมูลบุคลากรใน ระบบบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ	ไม่ใช้งบประมาณ	เดือนตุลาคม ๒๕๖๘ - เดือนกันยายน ๒๕๖๙	งานการเจ้าหน้าที่
	๓. ค่าใช้จ่ายสำหรับการ บริหารทรัพยากรบุคคล กับงบประมาณรายจ่าย ประจำปีของเทศบาลมี ความเหมาะสม	<ul style="list-style-type: none"> - แผนการใช้จ่ายงบประมาณด้าน ทรัพยากรบุคคล - การจัดทำข้อมูล ๔๐% และ ข้อมูลการคิดภาระค่าใช้จ่ายไม่ เกินร้อยละ ๓๕ 	ไม่ใช้งบประมาณ	เดือนตุลาคม ๒๕๖๘ - เดือนกันยายน ๒๕๖๙	สำนักปลัดเทศบาล

ส่วนที่ ๔ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเกาะนางคำ ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๔.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเกาะนางคำ จำนวน ๖๓ ราย ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครู พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดเทศบาลที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมาย ระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมมีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๔.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเรียนรู้บรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรมการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑. การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาวโดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒. การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรว่าด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริง เป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้น มักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงาน พร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาคำสั่งความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาคำสั่งความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓. การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงานและให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผน เป้าหมายในอนาคตให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔. การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่มีใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้น ๆ ที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายในระยะเวลาที่กำหนด

๖. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗. การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือ ส่วนราชการอื่นก็ได้

๔.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการโดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

๒. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษยสัมพันธ์ การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๓. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

๔. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ

๕. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติ มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๔.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลเกาะนางคำ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

ซื่อ

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๖. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้
๗. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๘. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
๙. การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ส่วนที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเกาะนางคำ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๕.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“พัฒนาบุคลากรไปสู่ความเป็นมาตรฐาน เพื่อองค์กรแห่งความเป็นเลิศ”

๕.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๕.๒.๑ พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับให้พร้อมอาชีพ

เป้าประสงค์ บุคลากรของเทศบาลตำบลเกาะนางคำมีขีดความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างสูงสุด

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ สร้างทักษะและพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลเกาะนางคำตามสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเกาะนางคำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. กำหนดหลักสูตรฝึกอบรม/โครงการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้ได้มาตรฐาน

๒. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่น ที่จำเป็นและเหมาะสม

๓. พัฒนาบุคลากรอย่างเข้มข้นและต่อเนื่อง ตามสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเกาะนางคำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑. ระดับความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

๒. ร้อยละของผู้ผ่านหลักสูตรการฝึกอบรม

๓. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเกาะนางคำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๕.๒.๒ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

เป้าประสงค์ บุคลากรของเทศบาลตำบลเกาะนางคำ มีค่านิยมขององค์กรร่วมกัน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ภาพลักษณ์ของเทศบาลตำบลเกาะนางคำ ที่มีต่อบุคคลภายนอก

ยุทธศาสตร์ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลให้กับบุคลากรเทศบาลตำบลเกาะนางคำ

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. กำหนดหลักสูตรฝึกอบรม/โครงการพัฒนาเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมและหลักธรรมาภิบาลให้กับบุคลากรในทุกระดับ

๒. สร้างค่านิยมองค์กรให้กับบุคลากรในสังกัดเพื่อเชื่อมโยงไปสู่วัฒนธรรมขององค์กร
ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑. ระดับความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาศูนย์

๒. ร้อยละของบุคลากรที่ยึดถือและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร

๕.๒.๓ เสริมสร้างบุคลิกภาพและคุณสมบัติในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทุกระดับ

เป้าประสงค์ บุคลากรของเทศบาลตำบลเกาะนางคำ มีบุคลิกภาพที่ดี และสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ผลสำเร็จของงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละคน

ยุทธศาสตร์ เสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดีและมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นให้กับบุคลากรเทศบาลตำบลเกาะนางคำ

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. กำหนดหลักสูตรฝึกอบรม/โครงการพัฒนาเกี่ยวกับบุคลิกภาพ และมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นให้กับบุคลากรเทศบาลตำบลเกาะนางคำ

๒. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเทศบาลตำบลเกาะนางคำ ได้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑. ระดับความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาศูนย์

๒. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

๕.๓ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๕.๓.๑ วัตถุประสงค์

๓.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลเกาะนางคำ มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอและตลอดเวลา

๓.๑.๒ เพื่อพัฒนาศูนย์ของเทศบาลตำบลเกาะนางคำ ให้มีประสิทธิภาพ ใน ๕ ด้าน ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป 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 เพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบล เกษะนางคำ

๕.๓.๒ เป้าหมายการพัฒนา

พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลเกษะนางคำ ต้องได้รับการพัฒนาตามสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเกษะนางคำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๕.๔ เป้าประสงค์

เทศบาลตำบลเกษะนางคำ กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากร ดังนี้

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) เทศบาลตำบลเกษะนางคำมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดนยัตถ์หลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๕.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะและพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลเกษะนางคำ ตามสายงานที่มีอยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลให้กับบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดีและมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติร่วมกับผู้อื่นให้กับบุคลากร

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะและพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลเกาะนางคำ ตามสายงานที่มีอยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเกาะนางคำ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ตัวชี้วัด(KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๑	หลักสูตรปฐมนิเทศ พนักงานส่วนท้องถิ่นที่ บรรจุใหม่	เพื่อให้พนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่มีความรู้และเข้าใจในระบบงานและระเบียบกฎหมาย กระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ	พนักงานเทศบาลบรรจุ ใหม่	๑๐,๐๐๐	พนักงานเทศบาลผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	พนักงานส่วนท้องถิ่นมีความรู้และเข้าใจในระบบงานและระเบียบกฎหมาย กระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา
๒	หลักสูตรนักบริหารงาน ท้องถิ่น	เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน	ปลัดเทศบาล	๓๔,๐๐๐	ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	นักบริหารงานท้องถิ่นมีความรู้ความสามารถมีความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติ งานตามภารกิจ	สำนักปลัด
๓	หลักสูตรนักบริหารงาน ทั่วไป	เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน	หัวหน้าสำนัก ปลัดเทศบาล	๓๔,๐๐๐	ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	นักบริหารงานทั่วไปมีความรู้ความสามารถมีความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติ งานตามภารกิจ	สำนักปลัด

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ตัวชี้วัด(KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๔	หลักสูตรนักบริหารงาน คลัง	เพื่อให้มีความรู้ความ สามารถ มี ความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ และมีความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงาน	ผู้อำนวยการกองคลัง	๓๔,๐๐๐	ผ่านการฝึกอบรมไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	นักบริหารงานคลังมีความรู้ ความสามารถมีความเข้าใจในบทบาท อำนาจหน้าที่และมีความเชี่ยวชาญใน การปฏิบัติ งานตามภารกิจ	กองคลัง
๕	หลักสูตรนักบริหารงาน ช่าง	เพื่อให้มีความรู้ความ สามารถ มี ความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ และมีความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงาน	ผู้อำนวยการกองช่าง	๓๔,๐๐๐	ผ่านการฝึกอบรมไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	นักบริหารงานช่างมีความรู้ ความสามารถมีความเข้าใจในบทบาท อำนาจหน้าที่และมีความเชี่ยวชาญใน การปฏิบัติ งานตามภารกิจ	กองช่าง
๖	หลักสูตรนักบริหารงาน การศึกษา	เพื่อให้มีความรู้ความ สามารถ มี ความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ และมีความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงาน	ผู้อำนวยการกอง การศึกษา	๓๔,๐๐๐	ผ่านการฝึกอบรมไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	นักบริหารงานการศึกษามีความรู้ ความสามารถมีความเข้าใจในบทบาท อำนาจหน้าที่และมีความเชี่ยวชาญใน การปฏิบัติ งานตามภารกิจ	กองการศึกษา
๗	หลักสูตรกลยุทธ์การ บริหารของนักบริหารงาน ท้องถิ่น	เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหาร และการจัดการงานภาครัฐและ เพิ่มพูนความรู้แนวคิดการบริหาร เชิงกลยุทธ์	ปลัดเทศบาล	๑๗,๐๐๐	ผ่านการฝึกอบรมไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	นักบริหารงานท้องถิ่นมีสมรรถนะด้าน การบริหารและการจัดการภาครัฐ ใน การปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์สุข ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการ ของประชาชนภายในท้องถิ่นได้อย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	สำนักปลัด

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ตัวชี้วัด(KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๘	หลักสูตรกลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานทั่วไป	เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารและการจัดการงานภาครัฐและเพิ่มพูนความรู้แนวคิดการบริหารเชิงกลยุทธ์	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	๑๗,๐๐๐	ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	นักบริหารงานทั่วไปมีสมรรถนะด้านการบริหารและการจัดการภาครัฐในการปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์สุขส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนภายในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	สำนักปลัด
๙	หลักสูตรกลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานการคลัง	เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารและการจัดการงานภาครัฐและเพิ่มพูนความรู้แนวคิดการบริหารเชิงกลยุทธ์	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑๗,๐๐๐	ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	นักบริหารงานการคลังมีสมรรถนะด้านการบริหารและการจัดการภาครัฐในการปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์สุขส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนภายในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	กองคลัง
๑๐	หลักสูตรกลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานช่าง	เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารและการจัดการงานภาครัฐและเพิ่มพูนความรู้แนวคิดการบริหารเชิงกลยุทธ์	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑๗,๐๐๐	ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	นักบริหารงานช่างมีสมรรถนะด้านการบริหารและการจัดการภาครัฐในการปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์สุขส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนภายในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	กองช่าง

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ตัวชี้วัด(KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๑๑	หลักสูตรกลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานการศึกษา	เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารและการจัดการงานภาครัฐและเพิ่มพูนความรู้แนวคิดการบริหารเชิงกลยุทธ์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑๗,๐๐๐	ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	นักบริหารงานการศึกษามีสมรรถนะด้านการบริหารและการจัดการภาครัฐในการปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์สุขส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนภายในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	กองการศึกษา
๑๒	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน	นักทรัพยากรบุคคล	๓๓,๒๐๐	ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	นักทรัพยากรบุคคลมีความรู้ความสามารถมีความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานตามภารกิจ	สำนักปลัด
๑๓	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๓๓,๒๐๐	ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนมีความรู้ความสามารถมีความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานตามภารกิจ	สำนักปลัด
๑๔	หลักสูตรนิติกร	เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน	นิติกร	๓๓,๒๐๐	ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	นิติกรมีความรู้ความสามารถมีความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานตามภารกิจ	สำนักปลัด

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ตัวชี้วัด(KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๑๕	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	เพื่อให้มีความรู้ความ สามารถ มีความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน	นักพัฒนาชุมชน	๓๓,๒๐๐	ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	นักพัฒนาชุมชนมีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานตามภารกิจ	สำนักปลัด
๑๖	หลักสูตรนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เพื่อให้มีความรู้ความ สามารถ มีความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๓๓,๒๐๐	ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีความรู้ความสามารถมีความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานตามภารกิจ	สำนักปลัด
๑๗	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	เพื่อให้มีความรู้ความ สามารถ มีความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน	นักวิชาการเงินและบัญชี	๓๓,๒๐๐	ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	นักวิชาการเงินและบัญชีมีความรู้ความสามารถมีความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานตามภารกิจ	กองคลัง
๑๘	หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้	เพื่อให้มีความรู้ความ สามารถ มีความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๓๓,๒๐๐	ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	นักวิชาการจัดเก็บรายได้มีความรู้ความสามารถมีความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานตามภารกิจ	กองคลัง
๑๙	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	เพื่อให้มีความรู้ความ สามารถ มีความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน	นักวิชาการศึกษา	๓๓,๒๐๐	ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	นักวิชาการศึกษามีความรู้ความสามารถมีความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานตามภารกิจ	กองการศึกษา

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ตัวชี้วัด(KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๒๐	หลักสูตรเจ้าพนักงาน ธุรการ	เพื่อให้มีความรู้ความ สามารถ มี ความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ และมีความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงาน	เจ้าพนักงานธุรการ	๓๓,๒๐๐	ผ่านการฝึกอบรมไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	เจ้าพนักงานธุรการมีความรู้ ความสามารถมีความเข้าใจในบทบาท อำนาจหน้าที่และมีความเชี่ยวชาญใน การปฏิบัติงานตามภารกิจ	สำนักปลัด
๒๑	หลักสูตรเจ้าพนักงาน สาธารณสุข	เพื่อให้มีความรู้ความ สามารถ มี ความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ และมีความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงาน	เจ้าพนักงาน สาธารณสุข	๓๓,๒๐๐	ผ่านการฝึกอบรมไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุขมีความรู้ ความสามารถมีความเข้าใจในบทบาท อำนาจหน้าที่และมีความเชี่ยวชาญใน การปฏิบัติงานตามภารกิจ	สำนักปลัด
๒๒	หลักสูตรเจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	เพื่อให้มีความรู้ความ สามารถ มี ความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ และมีความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงาน	เจ้าพนักงานพัฒนา ชุมชน	๓๓,๒๐๐	ผ่านการฝึกอบรมไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนมีความรู้ ความสามารถมีความเข้าใจในบทบาท อำนาจหน้าที่และมีความเชี่ยวชาญใน การปฏิบัติงานตามภารกิจ	สำนักปลัด
๒๓	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ	เพื่อให้มีความรู้ความ สามารถ มี ความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ และมีความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงาน	เจ้าพนักงานพัสดุ	๓๓,๒๐๐	ผ่านการฝึกอบรมไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	เจ้าพนักงานพัสดุมีความรู้ ความสามารถมีความเข้าใจในบทบาท อำนาจหน้าที่และมีความเชี่ยวชาญใน การปฏิบัติงานตามภารกิจ	กองคลัง
๒๔	หลักสูตรนายช่างโยธา	เพื่อให้มีความรู้ความ สามารถ มี ความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ และมีความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงาน	นายช่างโยธา	๓๓,๒๐๐	ผ่านการฝึกอบรมไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	นายช่างโยธามีความรู้ความสามารถมี ความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ และมีความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงานตามภารกิจ	กองช่าง

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ตัวชี้วัด(KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๒๕	หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า	เพื่อให้มีความรู้ความ สามารถ มีความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน	นายช่างไฟฟ้า	๓๓,๒๐๐	ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	นายช่างไฟฟ้ามีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานตามภารกิจ	กองช่าง
๒๖	หลักสูตรนักบริหารงาน ศูนย์พัฒนาเด็กปฐมวัย	เพื่อพัฒนาสมรรถนะเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย	ผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒๙,๕๐๐	ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้สมรรถนะ เป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒๗	โครงการพัฒนามาตรฐานหลักสูตรขั้นพื้นฐานปฐมวัย	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ทักษะ ประสพการณ์มาใช้ในงานด้านการศึกษาปฐมวัย	พนักงานครู พนักงานจ้างสังกัด ศพด.ตำบล เกาะ-นางคำ	๓๐,๐๐๐	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และประสพการณ์ในการดูแลเด็ก นักเรียน	กองการศึกษา
๒๘	โครงการฝึกอบรมแก่พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างของเทศบาล	เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองตามตำแหน่งงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง	๓๐๐,๐๐๐	จำนวนพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างที่เข้ารับการฝึกอบรม	บุคลากรขององค์กรมีความสามารถในการบริหารและปฏิบัติงานในหน้าที่เพิ่มขึ้น	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา
๒๙	โครงการจัดกิจกรรมอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานของ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้/ทักษะและประสพการณ์ในการทำงาน	พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง	๑๐๐,๐๐๐	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาและศึกษาดูงาน	บุคลากรขององค์กรมีความสามารถในการบริหารและปฏิบัติงานในหน้าที่เพิ่มขึ้น	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ตัวชี้วัด(KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๓๐	หลักสูตรคอมพิวเตอร์เพื่อ งานเอกสารยุคใหม่	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของเทศบาล มีความรู้และเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการใช้งานด้านเทคโนโลยี สารสนเทศและคอมพิวเตอร์ให้ดี ยิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง	๕,๐๐๐	ผ่านการฝึกอบรมไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	บุคลากรของเทศบาลมีความรู้และ ทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์และ อินเทอร์เน็ตเพิ่มมากขึ้น	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา
๓๑	หลักสูตรสัมมนา ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง บัญชี พัสดุและ งบประมาณ	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะให้กับบุคลากรของ เทศบาล	พนักงานเทศบาล สังกัดกองคลัง	๑๐,๐๐๐	ผ่านการฝึกอบรมไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	บุคลากรของเทศบาลมีศักยภาพใน ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรได้ อย่างคุ้มค่าและมีคุณภาพ	กองคลัง
๓๒	หลักสูตรกรณีศึกษาทาง การเงิน การคลัง ในข้อ ทักท้วงหน่วยตรวจสอบ และคำวินิจฉัยของศาล ปกครอง	เพื่อพัฒนาศักยภาพที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานตามบทบาทและภารกิจ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	พนักงานเทศบาล สังกัดกองคลัง	๗,๗๐๐	ผ่านการฝึกอบรมไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	บุคลากรของเทศบาลมีความเข้าใจใน นโยบายและแนวทางการปฏิบัติงาน ตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	กองคลัง
๓๓	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติ การใช้โปรแกรม สำเร็จรูปการจัดเก็บค่า น้ำประปา	เพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน	เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ระบบประปา	๔,๕๐๐	ผ่านการฝึกอบรมไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้และทักษะในการ ใช้โปรแกรม สามารถบริการประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	กองคลัง กองช่าง

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ตัวชี้วัด(KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๓๔	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดทำแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการในการจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ภูมิศาสตร์ (GIS)	ผู้อำนวยการกองคลัง เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ ผู้อำนวยการกองช่าง นายช่างโยธา	๗,๘๐๐	จำนวนครั้งที่เข้ารับ การฝึกอบรม	ทำให้มีการจัดเก็บรายได้เป็นระบบ และมี ประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษี	กองคลัง กองช่าง
๓๕	โครงการอบรมเพื่อเพิ่ม ศักยภาพการทำงาน	เพื่อให้มีความรู้ความ สามารถ มีความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ และมีความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง	๕๐,๐๐๐	จำนวนผู้เข้าร่วมอบรม	บุคลากรขององค์กรมีความสามารถใน การบริหารและปฏิบัติงานในหน้าที่ เพิ่มขึ้น	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลให้กับบุคลากรเทศบาลตำบลเกาะนางคำ

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ตัวชี้วัด(KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๑	โครงการพัฒนาด้าน คุณธรรมและจริยธรรม	เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและทัศนคติที่ดีใน การปฏิบัติงานของบุคลากร	บุคลากรในสังกัด เทศบาลทุกคน	-	๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเกาะ นางคำได้เข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐ ๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความ เข้าใจและประพฤติตนและปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้องโดยไม่ฝ่าฝืนระเบียบ	บุคลากรมีคุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนและ ดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา
๒	หลักสูตรท้องถิ่นคุณธรรม ตามรอยพระยุคลบาท	เพื่อให้เป็นผู้มีคุณธรรม ปฏิบัติงานตามรอยพระยุคล บาท ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต จิตสำนึกรับผิดชอบต่อ ส่วนรวม	พนักงานเทศบาล พนักงานครู เทศบาลและ พนักงานจ้างทุก ตำแหน่ง	๑๐,๐๐๐	ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	บุคลากรมีคุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนและ ดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา
๓	การปฏิบัติงานด้าน ดำเนินการทางวินัยและ ละเมิดขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	เพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับ วินัยและการรักษาวินัยแก่ พนักงานส่วนท้องถิ่น รวมถึง ได้ตระหนักถึงผลดีของการมี วินัยและการรักษาวินัย	พนักงานเทศบาล พนักงานครู เทศบาล	๑๘,๐๐๐	ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	ผู้ผ่านการอบรมได้เพิ่มพูน ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการ รักษาวินัย พนักงานส่วน ท้องถิ่นมีความตระหนักถึง โทษทางวินัยและสามารถ ปฏิบัติตนได้ตามหลักของ กฎหมายระเบียบแบบแผน ของทางราชการโดยไม่ถูก ดำเนินการทางวินัย	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ตัวชี้วัด(KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๔	โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม ศพด.ตำบลเกาะ นางคำ	๑.เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและทัศนคติที่ดีใน การปฏิบัติงานของบุคลากร ๒.เพื่อเด็กและผู้ปกครองมี กิจกรรมด้านจริยธรรมร่วมกัน	บุคลากรในสังกัด ทุกคน นักเรียนและ ผู้ปกครอง ศพด. ตำบลเกาะนางคำ	๕,๐๐๐	๑.จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ ๒.จำนวนนักเรียนและผู้ปกครองของ ศพด.ตำบลเกาะนางคำที่เข้าร่วม โครงการ	๑.บุคลากรมีคุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ๒.เด็กและผู้ปกครองได้มี กิจกรรมที่สร้างสรรค์ร่วมกัน	กองการศึกษา
๕	โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและเสริมสร้าง ทัศนคติที่ดีในการทำงาน ของเทศบาลตำบลเกาะ นางคำ	เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและทัศนคติที่ดีใน การปฏิบัติงานของบุคลากร	พนักงานเทศบาล พนักงานครู เทศบาล และ พนักงานจ้างทุก ตำแหน่ง	๒๐,๐๐๐	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	บุคลากรมีคุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : เสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดีและมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติร่วมกับผู้อื่นให้กับบุคลากรเทศบาลตำบลเกาะนางคำ

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ตัวชี้วัด(KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๑	โครงการส่งเสริมจัดกิจกรรมวันสำคัญทางราชการ	เพื่อส่งเสริมการจัดงานสำคัญของทางราชการ	บุคลากรในสังกัด ทต.เกาะนางคำ และประชาชนในเขต ทต.เกาะนางคำ	๑๕๐,๐๐๐	จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม	บุคลากรในสังกัด ทต.เกาะนางคำ และประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมในวันสำคัญทางราชการ	สำนักปลัด
๒	โครงการส่งเสริมกิจกรรมวันงานประเพณีประจำปี	เพื่อส่งเสริมและจัดกิจกรรมวันงานประเพณีประจำปี	บุคลากรในสังกัด ทต.เกาะนางคำ และประชาชนในเขต ทต.เกาะนางคำ	๑๕,๐๐๐	จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม	บุคลากรในสังกัด ทต.เกาะนางคำ และประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมในวันงานประเพณีประจำปี	สำนักปลัด
๓	โครงการรดน้ำผู้สูงอายุประจำปี	เพื่อจัดกิจกรรมรดน้ำผู้สูงอายุในประเพณีสงกรานต์	เพื่อแสดงความกตัญญูแก่ผู้สูงอายุ ๑ ครั้ง/ปี	๔๐,๐๐๐	กิจกรรมประเพณีสงกรานต์ที่จัด/ปี	ทำให้เยาวชนได้แสดงความกตัญญูแก่ผู้สูงอายุ	สำนักปลัด
๔	โครงการแข่งขันกีฬาภายในหน่วยงาน	เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง	๓๐,๐๐๐	จำนวนครั้งที่เข้าร่วมแข่งขันกีฬา	ทำให้เกิดความสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน รวมทั้งเกิดความจรรโลงใจ มีความสามัคคีและมีน้ำใจเป็นนักกีฬา	สำนักปลัด
๕	โครงการประชุมประจำเดือนพนักงานเทศบาล	เพื่อพัฒนาศักยภาพและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเกาะนางคำ	-	จำนวนผู้เข้าร่วมประชุมประจำเดือน	เพิ่มความเข้าใจ ความสามัคคีระหว่างผู้บริหารและพนักงานผู้ปฏิบัติงาน	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ตัวชี้วัด(KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๖	โครงการปรับปรุงกระบวนการ หลักของกอง ให้ใช้ระยะเวลา ดำเนินการลดลง	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ บริการประชาชน	บุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลเกาะ นางคำ	-	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ	ประชาชนผู้ใช้บริการได้รับความ พึงพอใจต่อการบริการที่ได้รับ เพิ่มขึ้น	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง
๗	กิจกรรม ๕ ส	เพื่อให้สถานที่ทำงานของ เทศบาลมีความเป็นระเบียบ เรียบร้อย ปลูกฝังเจ้าหน้าที่ให้ มีจิตสำนึก ทัศนคติและมี ระเบียบวินัยมากขึ้น	บุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลเกาะ นางคำ	-	จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม	สถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อม ของเทศบาลมีความสะอาดและมี ความเป็นระเบียบเรียบร้อยมาก ยิ่งขึ้น	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง
๘	โครงการ Big Cleaning Day ร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ	เพื่อกำจัดขยะภายในเขต เทศบาลตำบลเกาะนางคำและ เชื่อมความสัมพันธ์	บุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลเกาะ นางคำ	๑๐,๐๐๐	จำนวนหมู่บ้านที่เข้าร่วม โครงการ	เขตเทศบาลตำบลเกาะนางคำมี ความสะอาดเรียบร้อยและเกิด ความรักความสามัคคีในชุมชน	สำนักปลัด
๙	โครงการฝึกอบรมความรู้ เบื้องต้นเกี่ยวกับการป้องกันและ บรรเทาอัคคีภัยในอาคาร บ้านเรือน	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความ เข้าใจในการเข้าระงับเหตุ และมีทักษะความชำนาญใน การใช้อุปกรณ์ในการดับเพลิง เบื้องต้น	พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง	๒๐,๐๐๐	จำนวนผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจการป้องกันและระงับ เหตุที่เกิดจากอัคคีภัยและมีทักษะ ความชำนาญในการใช้อุปกรณ์ใน การดับเพลิง	สำนักปลัด

ส่วนที่ ๖ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๖.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเกาะนางคำ มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเกาะนางคำ กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อเทศบาลตำบลเกาะนางคำ ให้เทศบาลตำบลเกาะนางคำ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------|-------------------------|
| ๑) นายกเทศมนตรีตำบลเกาะนางคำ | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| ๓) ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔) ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕) ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| ๖) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๗) นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกเทศมนตรีเป็นผู้ออกคำสั่ง

๖.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรี

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานเทศบาลต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนเงินเดือน เลื่อนระดับ เพิ่มค่าจ้าง เพิ่มค่าตอบแทน ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๖.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเกาะนางคำ สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอนอาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาลและบุคลากรของเทศบาลต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา