

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



ของเทศบาลเมืองปากช่อง
อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ

เทศบาลเมืองปากช่อง จึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลเมืองปากช่อง ตามแนวทาง“ การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” หรือ HR Scorecard โดยดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

สารบัญ

ส่วนที่ ๑	ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลเมืองปากซ่อง	๑
	การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกองค์กร (SWOT)	๓
	ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๔
	ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง	๖
ส่วนที่ ๒	แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๘
ส่วนที่ ๓	การติดตามและประเมินผล	๑๕

ส่วนที่ ๑

ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลเมืองปากช่อง

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์การพัฒนา

เทศบาลเมืองปากช่อง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคตซึ่งเป็นจุดมุ่งหมาย ความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคต อย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่าง ๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะเกิดขึ้น ในอนาคต ดังนี้

วิสัยทัศน์ของเทศบาลเมืองปากช่อง

“สร้างบ้านเมืองให้น้ำอยู่ มุ่งสู่คุณภาพชีวิตที่ดี มีประสิทธิภาพทางการศึกษา พัฒนาการท่องเที่ยว”

พันธกิจ

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ทั่วถึง
๒. ส่งเสริมการศึกษา ปกป้อง และส่งเสริมสุขภาพประชาชน
๓. ส่งเสริมการท่องเที่ยว บำรุงรักษาภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา - วัฒนธรรม ประเพณี และกีฬา
๓. ยุทธศาสตร์การบริหารราชการตามหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี
๔. ยุทธศาสตร์เสริมสร้างความสามารถทางเศรษฐกิจและบรรเทาปัญหาความยากจน
๕. ยุทธศาสตร์สร้างสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข
๖. ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความสมดุล

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๒. เพื่อส่งเสริมประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน
๓. เพื่อพัฒนาระบบบริหาร การบริการให้มีประสิทธิภาพ
๔. เพื่อเป็นเมืองสังคมสงบสุข
๕. เพื่อพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา
๖. เมืองมีภูมิทัศน์สวยงาม

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของครัวเรือนที่ผ่านเกณฑ์ข้อมูลพื้นฐานหรือจปฐ.
๒. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม งานประเพณี กีฬา และการท่องเที่ยว
๓. ร้อยละของประชาชนที่มีความเชื่อมั่นต่อการจัดบริการสาธารณะของเทศบาล
๔. ร้อยละของรายได้ต่อครัวเรือนที่สูงขึ้น
๕. ร้อยละของประชาชนที่สามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้หรือกิจกรรมเรียนรู้
๖. ร้อยละที่ลดลงของมลพิษด้านสิ่งแวดล้อมที่เกินค่ามาตรฐาน

ค่าเป้าหมาย

๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของครัวเรือนเกณฑ์ข้อมูลพื้นฐานหรือจปฐ.
๒. ประชาชนผู้เข้าร่วมกิจกรรม งานประเพณี กีฬา และการท่องเที่ยว เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕
๓. ประชาชนร้อยละ ๑๐๐ มีความเชื่อมั่นในการจัดบริการสาธารณะของเทศบาล
๔. รายได้ต่อครัวเรือนที่สูงขึ้น ร้อยละ ๐.๔
๕. ประชาชนร้อยละ ๑๐๐ สามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้หรือกิจกรรมเรียนรู้
๖. มลพิษด้านสิ่งแวดล้อมที่เกินค่ามาตรฐานลดลงร้อยละ ๐.๔

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานให้ทั่วถึง และพัฒนาแหล่งน้ำ เพื่อทำการเกษตรและอุปโภค บริโภค
๒. ส่งเสริมเกษตรอินทรีย์ และสารชีวภาพ เพื่อเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร ปรับปรุงผลผลิตให้มีคุณภาพ
๓. ส่งเสริมให้เกิดชุมชนเข้มแข็ง พัฒนาคุณภาพและศักยภาพของชุมชน
๔. พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชน
๕. พัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ ให้มีความอุดมสมบูรณ์ แก้ไขปัญหามลพิษและปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชน
๖. ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ หน่วยงานต่าง ๆ เป็นการบริหารงานแบบบูรณาการกับทุกภาคส่วน

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาบ้านเมืองให้มีความเข้มแข็ง โดยได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น เพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
๒. การพัฒนาระบบการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งพาตนเอง
๔. การกำจัดขยะมูลฝอย และมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน
๕. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของเทศบาลเมืองปากซ่องมีความเชื่อมโยงในเชิงยุทธศาสตร์ที่เชื่อมต่อกันเพื่อให้เกิดภาพรวม เป็นการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างยุทธศาสตร์ระดับมหภาคกับยุทธศาสตร์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี , แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน, แผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/ภาค, ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท.ในเขตจังหวัด และยุทธศาสตร์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT)

เทศบาลเมืองปากซ่อง ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ แล้ว จึงได้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) เพื่อประกอบในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. ทำงานเป็นทีม มีทักษะความรู้เฉพาะด้าน
๒. บุคลากรของเทศบาลเป็นผู้ทุ่มเทมุ่งผลสัมฤทธิ์ ร่วมแรง ลงแรง เพื่อความสำเร็จอย่างจริงจัง
๓. มีระบบงบประมาณ บริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างคล่องตัว อิสระ ยืดหยุ่นสูงในเรื่องการปรับปรุงเพิ่มเติม เปลี่ยนแปลง ในระบบด้านการบริหารต่างๆ
๔. มีกฎหมายที่รองรับการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน
๕. มีการจัดการความรู้ทั้งบุคลากรและประชาชน (คู่มือ)
๖. องค์กรมีการขับเคลื่อนตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. บุคลากรของเทศบาลมีความอ่อนไหวต่อภาวะความเป็นผู้นำ
๒. การนำความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการทำงานยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ
๓. ขาดบุคลากรมืออาชีพทางสายงานวิชาการที่จำเป็น
๔. การบริหารงานบุคคลที่ขาดการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้า ขาดการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้บุคลากร
๕. สร้างบุคลากรทดแทนผู้เชี่ยวชาญราชการไม่ทันกาล
๖. ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรลดลง

โอกาส (Opportunities : O)

๑. ได้ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และเกิดความชัดเจนในเส้นทางการเติบโตก้าวหน้าในองค์กร
๒. ได้ผลตอบแทนและมีแรงจูงใจในการทำงาน
๓. ได้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๔. ได้เกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น
๕. ได้ทำงานแบบมีอาชีพยิ่งขึ้น

ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats : T)

๑. วัฒนธรรมองค์กรไม่เป็นหนึ่งเดียว เกิดความรู้สึกไม่เท่าเทียมกันเสื่อมล้ำ ไม่เป็นธรรม
๒. บุคลากรมีการโอนไปสังกัดอื่น เพราะขาดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การบริหารงานไม่ต่อเนื่อง
๓. นวัตกรรมเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลง บุคลากรยังไม่พร้อมทันเหตุการณ์
๔. นโยบายรัฐเปลี่ยนแปลงทำให้การบริหารงานบุคคลไม่ต่อเนื่อง
๕. โรคระบาดทำให้การปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลล่าช้า ไม่ต่อเนื่อง

ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลเมืองปากช่องจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและส่งเสริมกีฬา
๓. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การส่งเสริมและการสนับสนุน การป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๕. การบำรุงและการส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๖. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๗. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๘. การสาธารณสุขโรค การสาธารณสุขการ การควบคุมอาคาร และการก่อสร้างอื่นๆ
๙. การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
๑๐. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

ภารกิจรอง

๑. การจัดการศึกษา
๒. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและจัดการที่อยู่อาศัย
๓. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๕. การจัดการบำรุงและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๗. กิจกรรมอื่นที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด
๘. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ

การพัฒนาศูนย์สุขภาพของเทศบาลเมืองปากซ่อง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision) “สร้างบ้านเมืองให้น่าอยู่ มุ่งสู่คุณภาพชีวิตที่ดี มีประสิทธิภาพทางการศึกษา พัฒนาการท่องเที่ยว

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑) มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาด้วยความเห็นร่วมกันว่าควรกำหนดให้ปรับปรุงภูมิทัศน์เมืองให้เกิดความสวยงามเป็นระเบียบเรียบร้อย กำหนดการวางผังเมือง การวางระบบคุณภาพสิ่งแวดล้อม เพื่อรองรับความเจริญเติบโตของประชากรและการเปลี่ยนแปลงของเมืองในอนาคต จะทำให้เป็นบ้านเมืองที่น่าอยู่มีระเบียบสวยงาม

๒) มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาด้วยความเห็นร่วมกันว่า เทศบาลเมืองปากซ่องควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของประชากรมากขึ้น เนื่องจากคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมส่งผลให้ประชากรมีศักยภาพเพิ่มขึ้นจึงกำหนดให้มีการบริการด้านสุขภาพแก่ชุมชนในพื้นที่ที่หลากหลายกิจกรรมมากขึ้น การสร้างความเข้มแข็งให้ แก่ชุมชน การสร้างรายได้ให้แก่ท้องถิ่น การพัฒนาระบบการให้บริการแก่ประชาชนของภาครัฐ การดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน จะทำให้ท้องถิ่นมีความเข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้ อันจะบ่งชี้ว่าประชาชนในท้องถิ่นระดับต่างๆ ด้วย

๓) มีการกำหนดแนวทางการพัฒนา ด้วยความเห็นร่วมกันว่า ควรพัฒนาศูนย์สุขภาพทางการศึกษาเพิ่มขึ้น การจัดวัสดุอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอนให้เพียงพอ การเพิ่มช่องทางการเรียนรู้แก่ผู้เรียน การจัดสวัสดิการให้แก่ผู้เรียนการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้แก่ ผู้ด้อยโอกาส

๔) มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาด้วยความเห็นร่วมกันว่า การพัฒนาการศักยภาพของท้องถิ่นด้านการท่องเที่ยว จะทำให้เกิดการพัฒนาแก่ท้องถิ่นทั้งทางตรงและทางอ้อมไม่ ว่าจะเป็น การสร้างรายได้แก่ท้องถิ่น ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง ควรให้มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น การสร้างเอกลักษณ์ของท้องถิ่น การสร้างมาตรฐานด้านการบริการ การดูแลความปลอดภัยด้านการบริโภค การดูแลด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การสืบสานศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น การส่งเสริมภูมิ ปัญญาท้องถิ่น สิ่งเหล่านี้จะทำให้การพัฒนา ด้านการท่องเที่ยวเกิดขึ้นจากเป้าหมายในการพัฒนาท้องถิ่นที่ท้องถิ่นร่วมกันกำหนด ด้วยความมุ่งหวังว่า จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแก่ท้องถิ่นไปในทิศทางที่ดี รวมทั้งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ การพัฒนาในระดับต่างๆ ด้วย

๔.๓ ค่านิยม “ ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน ”

๔.๔ เป้าประสงค์

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศบาลเมืองปากซ่อง
- ๒) เทศบาลเมืองปากซ่องมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับเทศบาลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

ส่วนที่ ๒

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

เทศบาลเมืองปากช่อง ได้กำหนดแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาบุคลากร ได้แก่ พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับกาเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณที่ตั้งไว้	ระยะเวลา	การติดตามและประเมินผล
๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด ทม.ปากช่อง	๓๙,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙)	รายงานผลการดำเนินงาน
๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี		ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด ทม.ปากช่อง	๓๙,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙)	รายงานผลการดำเนินงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณที่ตั้งไว้	ระยะเวลา	การติดตามและประเมินผล
๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐) การฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	งานกาชาดเจ้าหน้าที่สำนักปลัด ทม.ปากช่อง	๑,๕๕๔,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙)	รายงานผลการดำเนินงาน
๑) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	งานกาชาดเจ้าหน้าที่สำนักปลัด ทม.ปากช่อง	๕๖,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙)	รายงานผลการดำเนินงาน
๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนาวัฒนธรรมในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	งานกาชาดเจ้าหน้าที่สำนักปลัด ทม.ปากช่อง	๙๐๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙)	รายงานผลการดำเนินงาน
๒) โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี		จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร (๑ ผลงาน/ส่วนราชการ)	งานกาชาดเจ้าหน้าที่สำนักปลัด ทม.ปากช่อง	๑๕๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙)	รายงานผลการดำเนินงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณที่ตั้งไว้	ระยะเวลา	การติดตามและประเมินผล
๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ บริหารงานบุคคลขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) บุคลากรที่รับผิดชอบ สามารถดำเนินการ บริหารงานบุคคลได้อย่าง ประสิทธิภาพ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการ ประเมินการทดสอบหลังการฝึก อบรม (ร้อยละ ๘๐)	งานกรเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด ทม.ปากช่อง	๘๑,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙	รายงานผลการ ดำเนินงาน ดำเนินงาน
๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์(E-Learning)		ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการ เรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	งานกรเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด ทม.ปากช่อง	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙	รายงานผลการ ดำเนินงาน
๑)) โครงการประกวดการจัดการ ความรู้ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น	๒) ส่วนราชการมีการ จัดการความรู้ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัด ทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือ การให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	งานกรเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด ทม.ปากช่อง	๕๔,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙	รายงานผลการ ดำเนินงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และสร้างความสุขในองค์กร

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณที่ตั้งไว้	ระยะเวลา	การติดตามและประเมินผล
๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสา และคุณธรรมจริยธรรมประจำปี	๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรมจริยธรรม และเจตคติที่ดี เป็นข้าราชการที่ดี	ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่าน การประเมินการทดสอบหลัง การฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	งานกาชาดเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด ทม.ปากช่อง	๖๐๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙)	รายงานผลการ ดำเนินงาน
๒) โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒) บุคลากรทุกระดับมีการ พัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรที่ดีและสร้างความ สัมผัสงานสามัคคีในองค์กร	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศ เจตนาารมณ์ และเข้าร่วม กิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	งานกาชาดเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด ทม.ปากช่อง	๑๒๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙)	รายงานผลการ ดำเนินงาน
๑) โครงการจัดกีฬาของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี		ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	งานกาชาดเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด ทม.ปากช่อง	๑๘๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙)	รายงานผลการ ดำเนินงาน
๒) โครงการส่งเสริมมาและการศึกษา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี		ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการ ประเมินการทดสอบหลังการ ฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	งานกาชาดเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด ทม.ปากช่อง	๑,๒๐๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙)	รายงานผลการ ดำเนินงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณที่ตั้งไว้	ระยะเวลา	การติดตามและประเมินผล
๑) การต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น	๑. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม	๑. การออกประกาศนโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานประจวบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	งานกรเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดเทศบาล	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙	รายงานผลการดำเนินงาน
	๒. เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	๒. จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ภายในสำนักงาน เช่น น้ำดื่ม มุมกาแฟ ห้องครัว ห้องรับประทานอาหาร				
	๓. เพื่อให้มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทุกช่วงวัย					

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณที่ตั้งไว้	ระยะเวลา	การติดตามและประเมินผล
๑) ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี	๑. เพื่อให้มีการปรับปรุงระบบข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. ส่งเสริมการปฏิบัติงานของหน่วยงานโดยการจัดให้มีแผนดิจิทัล เพื่อรองรับการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือนวัตกรรมใหม่ๆ	งานกาเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดเทศบาล	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙	รายงานผลการดำเนินงาน
	๒. เพื่อให้มีการสร้างนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง					

ส่วนที่ ๓

การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองปากซ่อง มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กร และทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองปากซ่อง รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองปากซ่อง กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนดำเนินการอื่นๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีเมืองปากซ่อง ทราบ

การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วัน ทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรีเมืองปากซ่อง

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน ก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการแลพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)
๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี
๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)