



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569



เทศบาลเมืองปรุกฟ้า
อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี

คำนำ

การบริหารทรัพยากรบุคคลถือเป็นภารกิจสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กร จึงเป็นบทบาทหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง ในการมุ่งเน้นกิจกรรมพัฒนาศักยภาพ เพื่อยกระดับให้บุคลากรเป็นทุนมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงานอย่างยั่งยืน

การจัดทำ "แผนพัฒนาบุคลากร" เป็นกลไกสำคัญในการกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยี โดยได้นำข้อมูลพื้นฐานด้านความรู้ ประสบการณ์ทำงาน ตลอดจนประเด็นปัญหาภายในองค์กรมาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ เพื่อใช้ประกอบการวางแผนพัฒนา ขยายขีดความสามารถผ่านการฝึกอบรม พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และทัศนคติเชิงบวก เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุด

เทศบาลเมืองปรกฟ้า จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับทราบและยึดถือปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน

เทศบาลเมืองปรกฟ้า

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร	๒
๒.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	
๒.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	
๒.๓ ค่านิยม	
๒.๔ เป้าประสงค์	
๒.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร	
๓. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลเมืองปรกฟ้า	๒
ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่เทศบาลเมืองปรกฟ้าจะดำเนินการ	
๔. วิธีการพัฒนากุศลกรของเทศบาลเมืองปรกฟ้า	๓
๔.๑ การพัฒนากุศลกรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
๕. แนวทางการพัฒนากุศลกร	๕
๖. นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘	๖
๗. แผนดำเนินงาน	๑๐-๑๘

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) บัญญัติให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ เพื่อดึงดูดและจูงใจผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ พร้อมทั้งส่งเสริมความก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงาน บุคลากรต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ ตลอดจนมีความคิดสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อขับเคลื่อนการปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีมาตรการคุ้มครองบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยมิชอบของผู้บังคับบัญชา

๒. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ เพื่อยกระดับองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยต้องเปิดรับข้อมูลข่าวสารและประมวลผลองค์ความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้การปฏิบัติราชการเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด

๓. ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้เทศบาลดำเนินการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการใหม่ก่อนมอบหมายหน้าที่ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบแบบแผนทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ตลอดจนแนวทางการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี กำหนด พร้อมทั้งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะช่วยให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การจัดทำแผนดังกล่าวต้องสอดคล้องกับกรอบแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยจัดทำเป็นแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบแผนอัตรากำลังของเทศบาลเมืองปรกฟ้า

๔. ท่ามกลางสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสการปฏิรูประบบราชการ การพัฒนาเทคโนโลยี และการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำและผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องตื่นตัวและปรับตัวในหลากหลายมิติ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนแนวคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และบูรณาการระบบมาตรฐานระดับสากลมาใช้พัฒนาองค์กร นำไปสู่การสร้างระบบบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management) ภายใน เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาองค์ความรู้ที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งเปิดรับวิทยาการความรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม

๒.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

บุคลากรท้องถิ่นสมรรถนะสูง ยึดมั่นคุณธรรม พัฒนาศักยภาพสู่ความเป็นเลิศ เพื่อขับเคลื่อนท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐

๒.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑) พัฒนาบุคลากรเทศบาลเมืองปรกฟ้าให้มีความเป็นมืออาชีพและสร้างสรรค์นวัตกรรม พร้อมทั้งเสริมสร้างความรู้ ทักษะคติ และทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและการบูรณาการเชิงระบบเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล

๒) ปลูกฝังและเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) ยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองปรกฟ้า ให้มีความสุขและสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance)

๔) ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) สนับสนุนและพัฒนาบุคลากรเทศบาลเมืองปรกฟ้าให้มีความก้าวหน้าในเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพอย่างเป็นระบบ

๖) เสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำ ทักษะทางดิจิทัล และขีดความสามารถสำหรับผู้บริหารเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ของเทศบาลเมืองปรกฟ้า

๒.๓ ค่านิยม (Values)

ซื่อสัตย์ สุจริต มุ่งผลสัมฤทธิ์ ยึดมั่นมาตรฐาน บริการด้วยใจเป็นธรรม

๒.๔ เป้าประสงค์ (Goals)

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลาย พร้อมปฏิบัติงานตอบสนองต่อภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) เทศบาลมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม

๓) บุคลากรมีจิตสำนึกในการประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันโดยยึดหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล)

๔) บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี

๕) บุคลากรได้รับการเตรียมความพร้อมเพื่อมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓. ภารกิจหลักและภารกิจรองของเทศบาลเมืองปรกฟ้า

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคให้ครอบคลุม

๒. การพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

ภารกิจรอง

๑. การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

๒. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๓. การป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมในชุมชน

๔. วิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองปรกฟ้า

(๑) การปฐมนิเทศ

มุ่งเน้นสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ หรือผู้ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ คณะผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบ และความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม และประเทศชาติ รวมถึงแนวทางการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อสร้างทัศนคติเชิงบวกและสร้างแรงบันดาลใจที่ดีในการปฏิบัติราชการ

(๒) การฝึกอบรม

เป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาและฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งปลูกฝังทัศนคติและเจตคติที่ดี ซึ่งจะช่วยยกระดับขีดความสามารถเฉพาะบุคคล เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน และส่งผลให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การสนับสนุนให้บุคลากรลาศึกษาต่อเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ผ่านการเรียนหรือการวิจัยในหลักสูตรของสถาบันการศึกษา โดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาจะต้องสอดคล้องและเป็นประโยชน์ต่อมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์จากการสังเกตการณ์ รวมถึงแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานและนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบ ตลอดจนถอดบทเรียนจากปัจจัยความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค และข้อควรระวังของหน่วยงานต้นแบบ ทั้งนี้ การศึกษาดูงานยังช่วยเปลี่ยนบรรยากาศเพื่อกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ เปิดมุมมองใหม่ และเตรียมความพร้อมในการขับเคลื่อนผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงานและองค์กร โดยผู้ศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสังเกต การสอบถาม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำมาแก้ไข้ปัญหาในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การพัฒนาบุคลากรในรูปแบบการประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ และกระบวนการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อนำแนวคิดที่ได้รับมาปรับใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน รูปแบบนี้เป็นการพัฒนาบุคลากรในลักษณะกลุ่มที่เน้นการฝึกปฏิบัติจริงตามโครงการหรือหลักสูตรที่มีระยะเวลาชัดเจน มีการศึกษาค้นคว้า และทำความเข้าใจร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของแต่ละกิจกรรมอย่างแท้จริง

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) ถือเป็นบทบาทหน้าที่โดยตรงของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ (Knowledge) เสริมสร้างทักษะ (Skills) และปรับเปลี่ยนทัศนคติ (Attitude) อันจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระยะยาว ผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์และการสื่อสารสองทางระหว่างผู้สอนและผู้รับการสอน ซึ่งสามารถดำเนินการได้ทั้งในรูปแบบรายบุคคลหรือกลุ่มย่อยอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On-the-Job Training) การพัฒนาบุคลากรผ่านการลงมือปฏิบัติจริง ณ สถานที่ทำงานในช่วงเวลาปกติ โดยผู้บังคับบัญชาหรือผู้เชี่ยวชาญจะให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติอย่างใกล้ชิด (ตัวต่อตัวหรือกลุ่มย่อย) มุ่งเน้นการสร้างทักษะพื้นฐานเพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้ด้วยตนเอง วิธีการนี้เหมาะสำหรับบุคลากรใหม่ ผู้ที่สับเปลี่ยนโอนย้าย หรือเลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนรองรับการปรับปรุงกระบวนการทำงานใหม่ ทั้งนี้ เพื่อช่วยรักษาองค์ความรู้ (Knowledge Management) และคงมาตรฐานการทำงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงผู้รับผิดชอบก็ตาม

๓) การเป็นที่เลี้ยง (Mentoring) การพัฒนาบุคลากรรายบุคคลผ่านกระบวนการรับฟัง วิเคราะห์ และให้คำแนะนำเชิงสร้างสรรค์ โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายความสำเร็จ ร่วมกันแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) ผู้มีความเชี่ยวชาญ กับผู้รับคำแนะนำ (Mentee) ที่ยังไม่มีประสบการณ์ ทั้งนี้ พี่เลี้ยงไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง แต่ทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุน ให้กำลังใจ ให้คำปรึกษา ตลอดจนช่วยวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและการดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) รูปแบบการพัฒนาที่เน้นการแก้ไขปัญหาหน้างาน โดยผู้บังคับบัญชาจะร่วมวิเคราะห์และกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้บุคลากรเกิดทักษะและคิดค้นแนวทางแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง ซึ่งผู้ให้คำปรึกษาอาจเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน หรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่มีคุณสมบัติเหมาะสมจากทั้งภายในและภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การพัฒนาขีดความสามารถในแนวราบ โดยการสลับสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่ง หรือการย้ายไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายในระยะเวลาที่กำหนด วิธีการนี้มุ่งเน้นการสร้างทักษะที่หลากหลาย (Multi-Skills) และช่วยให้บุคลากรเข้าใจภาพรวมการดำเนินงานขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยไม่จำกัดเฉพาะในเวลาราชการ บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสในการเรียนรู้และแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ตามความต้องการ ซึ่งวิธีนี้มีความเหมาะสมกับบุคลากรที่ใฝ่เรียนรู้และมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยเฉพาะผู้มีผลการปฏิบัติงานดี และมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) เป็นรูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ผ่านหลักสูตรการอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องกร่วมกันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อยกระดับขีดความสามารถของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นสามารถดำเนินการโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง หรือร่วมกับสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต., สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด, หน่วยงานของรัฐ หรือส่วนราชการอื่น ๆ ก็ได้

๕. ขอบเขตการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองปรกฟ้า

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วยความรู้พื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายและระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติสำหรับพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ ตลอดจนหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนบุคคล มุ่งเน้นการเสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสาร ตลอดจนการส่งเสริมสุขภาพอนามัย

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะตำแหน่ง มุ่งเน้นความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามลักษณะงานของตำแหน่งนั้น ๆ โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานสารบรรณและพิมพ์หนังสือราชการ หรืองานด้านช่าง

(๔) ด้านการบริหารจัดการ ครอบคลุมรายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น การวางแผน การมอบหมายงาน การสร้างแรงจูงใจ การประสานงาน ภาวะผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และกระบวนการตัดสินใจ

(๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม มุ่งพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และมาตรฐานทางวิชาชีพในการปฏิบัติงาน รวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อส่งเสริมให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข

๕. แนวทางการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลเมืองปรกฟ้า ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด สอดคล้องกับกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ นอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ทักษะเฉพาะตำแหน่ง การบริหารจัดการ และคุณสมบัติส่วนบุคคลแล้ว เทศบาลเมืองปรกฟ้ายังตระหนักถึงความสำคัญของการขับเคลื่อนงานตามนโยบายแห่งรัฐ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง "ประเทศไทย ๔.๐" (Thailand ๔.๐) เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นสำคัญ ดังนี้

๑. เทศบาลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Municipality) มุ่งเน้นระบบการบริหารจัดการที่เปิดเผยและโปร่งใสในการดำเนินงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้อย่างสะดวก ตลอดจนส่งเสริมการแบ่งปันข้อมูลร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อสร้างระบบการตรวจสอบที่เข้มแข็งและขยายเครือข่ายการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน

๒. เทศบาลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric) มุ่งขับเคลื่อนการทำงานเชิงรุกที่ตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาของประชาชนเป็นสำคัญ โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับเป็นหลัก พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกด้วยการเชื่อมโยงการทำงานร่วมกับทุกส่วนราชการ นอกจากนี้ เทศบาลเมืองปรกฟ้ายังมุ่งส่งเสริมให้ประชาชนเข้าถึงระบบดิจิทัลและนวัตกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ก้าวทันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยจัดให้มีบริการ Wi-Fi ฟรี และระบบอินเทอร์เน็ตภายในหน่วยงาน รวมทั้งการสื่อสารและให้บริการข้อมูลผ่านช่องทางแอปพลิเคชัน Line และเว็บไซต์หลักของเทศบาล

๓. เทศบาลที่มีสมรรถนะสูงและทันสมัย (High-Performance & Modern Organization) มุ่งเน้นการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์ที่มีการวางแผนและวิเคราะห์ความเสี่ยงล่วงหน้า ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยประยุกต์ใช้องค์ความรู้แบบสหวิทยาการเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันอย่างเท่าทัน ตลอดจนมุ่งพัฒนาองค์กรให้มีความยืดหยุ่น ชีตสมรรถนะสูง และยกระดับสู่การเป็นสำนักงานสมัยใหม่ (Smart Office) ควบคู่กับการสร้างความผูกพันในองค์กร เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองปรกฟ้าตามแนวทางข้างต้น ได้กำหนดให้ทุกตำแหน่งงานได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพอย่างทั่วถึงภายในรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยอาจเลือกใช้เครื่องมือหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม อาทิ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน และการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเสริมสร้างให้การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งในระยะแรกจะมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ดังนี้

- การบริหารโครงการ
- การให้บริการประชาชน
- การวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่น
- ทักษะการสื่อสารและการประสานงาน
- การเขียนหนังสือราชการและงานสารบรรณ
- การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น โปรแกรมคอมพิวเตอร์และระบบสารสนเทศต่าง ๆ

สำหรับการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลเมืองปรกฟ้าได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเป็นแกนหลัก เนื่องจากเล็งเห็นว่าความสำเร็จและประสิทธิภาพขององค์กร ย่อมสะท้อนมาจากคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใน จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลไว้ดังต่อไปนี้

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ตามที่ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยกำหนดเป้าหมายการพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งในยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ได้กำหนดให้ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย ตื่นตัว และพร้อมปรับตัวให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีการดำเนินงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ ปลอดจากการทุจริตและประพฤติมิชอบ ทั้งนี้ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรภาครัฐ ตามข้อ ๔.๕ ได้กำหนดให้บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและคนเก่ง ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกและขีดความสามารถสูง มุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่อย่างมืออาชีพเพื่อขับเคลื่อนภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐต้องมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ มีระบบการบริหารจัดการและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองต่อการปฏิบัติงาน สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการดึงดูดคนดีและคนเก่งให้เข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ ควบคู่กับการพัฒนาระบบเสริมสร้างขีดความสามารถให้บุคลากรมีสมรรถนะใหม่ ๆ ที่รองรับการเปลี่ยนแปลงของบริบทการพัฒนา ตลอดจนการปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการมีความเป็นมืออาชีพ มีจิตมุ่งบริการ (Service Mind) ทำงานเชิงรุก มองไปข้างหน้า และสามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

เทศบาลเมืองปรกฟ้า จึงได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและยุทธศาสตร์จังหวัด ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้:

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างระบบการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

นอกจากนี้ ยังได้กำหนดค่านิยมหลักขององค์กรที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาระบบคุณภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งประกอบด้วยเป้าหมายสำคัญ ๔ ประการ ดังนี้:

๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

๒. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี มีคุณธรรม

๓. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง (Change Agent)

๔. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้สอดคล้องกับแนวทางข้างต้นในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้

บรรลุผลสำเร็จ เทศบาลเมืองปรกฟ้าจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

เทศบาลเมืองปรกฟ้าเล็งเห็นถึงความสำคัญของการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ตลอดจนการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยมุ่งเน้นการดำเนินงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายและระเบียบข้อบังคับกำหนด รวมทั้งมีการนำเครื่องมือและเทคนิคการคัดเลือกที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ และสมรรถนะที่ตรงกับความต้องการของตำแหน่งงาน อันจะเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองปรกฟ้าให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

๒. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติราชการ

เทศบาลเมืองปรกฟ้าตระหนักว่า ระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการเป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ จึงได้กำหนดนโยบายการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม สอดคล้องกับผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี ทั้งนี้ เทศบาลเมืองปรกฟ้ามีนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเป็นระบบ เทียบธรรม และขับเคลื่อนด้วยการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานรายบุคคล (KPIs) ที่สอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหาร ภารกิจความรับผิดชอบ และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้ผลงานระดับบุคคลช่วยขับเคลื่อนเป้าหมายในระดับองค์กร นอกจากนี้ ยังได้กำหนดแนวทางรองรับหรือมาตรการลงโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ สำหรับกรณีที่บุคลากรไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น การส่งเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน, การงดเลื่อนขึ้นเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน, การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง หรือการงดจ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ เป็นต้น

๓. นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลเมืองปรกฟ้าให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เนื่องจากศักยภาพของบุคลากรคือปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กร เทศบาลจึงมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เพียงพอ พร้อมรับมือกับภารกิจในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยได้วางแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ มุ่งส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ผ่านการจัดสรรและตั้งงบประมาณรองรับโครงการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ตลอดจนการพัฒนาทักษะและสมรรถนะเฉพาะบุคคล โดยสนับสนุนให้เข้าร่วมรับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งหลักสูตรของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัด หรือหลักสูตรพัฒนาบุคลากรที่จัดโดยสถาบันอุดมศึกษาและมหาวิทยาลัยต่าง ๆ

๔. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน

เทศบาลเมืองปรกฟ้าคำนึงถึงการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมที่นอกเหนือจากสวัสดิการขั้นพื้นฐานตามที่ภาครัฐกำหนด เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรภายในองค์กร โดยได้กำหนดให้มีค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (ค่าล่วงเวลา) สำหรับพนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาทำการปกติ เพื่อให้สอดคล้องและเป็นธรรมตามการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ราชการ

๕. นโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความผูกพันในองค์กร

เทศบาลเมืองปรกฟ้าให้ความสำคัญกับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความผูกพันภายในองค์กร เนื่องจากความสามัคคีและความผูกพันของพนักงานจะเป็นปัจจัยหลักในการรักษาบุคลากรให้อยู่คู่กับหน่วยงาน ตลอดจนส่งเสริมการสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ทั้งนี้ เทศบาลเมืองปรกฟ้าได้จัดสรรงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนกิจกรรมร่วมกันของบุคลากร เช่น โครงการอบรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร

๖. นโยบายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

เทศบาลเมืองปรกฟ้าเล็งเห็นความสำคัญของความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบดิจิทัล ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิบัติงานยุคปัจจุบันที่ช่วยเพิ่มความรวดเร็ว ถูกต้อง และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร เทศบาลจึงมุ่งส่งเสริมและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการทำงานอย่างเต็มที่ รวมถึงสนับสนุนการนำเสนองาน การส่งงาน และการรายงานผลการดำเนินงานหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ผ่านระบบสารสนเทศและสื่อสังคมออนไลน์ขององค์กร (เช่น Line และ Facebook) เพื่อขับเคลื่อนการบูรณาการข้อมูลและแบ่งปันองค์ความรู้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

๗. นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เทศบาลเมืองปรกฟ้าได้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๑๐.๖/ว ๕๔๘ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ เพื่อมุ่งเน้นให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ ตลอดจนมีมาตรการป้องกันเชิงรุกมิให้พนักงานได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย โดยได้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นรับผิดชอบโดยตรงเพื่อดูแลและขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าวให้เกิดผลเป็นรูปธรรม

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ของเทศบาลเมืองปรกฟ้า
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆในงานโดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการพัฒนา

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร	แผนการดำเนินงานและระยะเวลาในการดำเนินงาน				วิธีการพัฒนา	หมายเหตุ
		ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔		
<p>๑. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรและการปฏิบัติงานของบุคลากร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘</p> <p>เป้าประสงค์ : เพื่อพัฒนาศักยภาพและทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด</p> <p>ตัวชี้วัด : ร้อยละของพนักงานสังกัด เทศบาลเมืองปรกฟ้าที่ได้รับการฝึกอบรม</p>	๑๐,๐๐๐			↔		<p>๑. การฝึกอบรม</p> <p>๒. สร้างแรงจูงใจและระบบรางวัล สำหรับบุคลากรที่มีผลการดำเนินงานดีเด่น</p>	งานการเจ้าหน้าที่
<p>๒. โครงการจัดทำ Development Road Map เพื่อใช้พัฒนาข้าราชการทุกสายงาน</p> <p>เป้าประสงค์ : เพื่อให้ข้าราชการมีแผนการพัฒนาศักยภาพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>ตัวชี้วัด : ร้อยละ ๙๐ ของข้าราชการมีแผนการพัฒนารายบุคคล</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	↔					

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร	แผนการดำเนินงานและระยะเวลาในการดำเนินงาน				วิธีการพัฒนา	หมายเหตุ
		ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔		
<p>๓. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรและปฏิบัติงานบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘</p> <p>เป้าประสงค์ : เพื่อพัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานข้าราชการให้แก่บุคลากร</p> <p>ตัวชี้วัด : บุคลากรที่ผ่านการอบรมการใช้ระบบ Self-Assessment ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐</p>	ไม่ใช้งบประมาณ			←→		จัดอบรม การใช้ระบบ Digital Government Skill Self – Assessment แก่บุคลากร	งานการเจ้าหน้าที่
<p>๔. โครงการอบรมหลักสูตรการเรียนรู้ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-learning)</p> <p>เป้าประสงค์ : พนักงานเทศบาลทุกคนมีการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านเทคโนโลยีสมัยใหม่</p> <p>ตัวชี้วัด : พนักงานเทศบาลที่ได้รับการฝึกอบรมมีการนำความรู้จากการอบรมไปประยุกต์ใช้จริงในหน่วยงาน / การทำงานไม่น้อยกว่า ๗๐</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	←→				๑. การฝึกอบรม	งานการเจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร	แผนการดำเนินงานและระยะเวลาในการดำเนินงาน				วิธีการพัฒนา	หมายเหตุ
		ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔		
<p>๑. โครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรมแก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานของเทศบาล</p> <p>เป้าประสงค์ : ผู้บริหาร สมาชิกสภาพนักงานของ เทศบาล มีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึก ในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และรับผิดชอบต่อสังคม</p> <p>ตัวชี้วัด : ร้อยละของพนักงานสังกัด เทศบาลเมืองปรกฟ้าที่ได้รับการฝึกอบรม</p>	๑๐๐,๐๐๐			↔		จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เรื่องคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	งานการเจ้าหน้าที่

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ของเทศบาลเมืองปรกฟ้า
- ด้านการปรับปรุงโครงสร้างและการวางแผนอัตรากำลัง

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	แผนการดำเนินงานและระยะเวลาในการดำเนินงาน				วิธีการพัฒนา	หมายเหตุ
		ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๓		
<p>๑. การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง</p> <p>เป้าประสงค์ : เพื่อให้ เทศบาลเมืองปรกฟ้ามีโครงสร้างที่เหมาะสมกับบริบทของประเภทของ อบต.</p> <p>ตัวชี้วัด : มีการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งที่เหมาะสมที่กฎหมายกำหนด</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	← →					งานการเจ้าหน้าที่

- ด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร	แผนการดำเนินงานและระยะเวลาในการดำเนินงาน				หมายเหตุ
		ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
<p>๑. การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล พนักงานจ้าง ตามกรอบอัตรากำลัง</p> <p>เป้าประสงค์ : เพื่อให้เทศบาลเมืองปรกฟ้า มีอัตรากำลัง ที่เหมาะสมกับภารกิจ</p> <p>ตัวชี้วัด : เทศบาลเมืองปรกฟ้ามีอัตรากำลังตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→	งานการเจ้าหน้าที่
<p>๒. การรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล</p> <p>เป้าประสงค์ : เทศบาลเมืองปรกฟ้า ดำเนินการรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลและพนักงานครูได้ตามระยะเวลาที่กำหนด</p> <p>ตัวชี้วัด : เทศบาลเมืองปรกฟ้า มีการรับโอน (ย้าย) ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→	งานการเจ้าหน้าที่

- ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	แผนการดำเนินงานและระยะเวลาในการดำเนินงาน				หมายเหตุ
		ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
<p>๑. การประเมินผลการปฏิบัติงาน รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘) ตามกรอบอัตรากำลัง</p> <p>เป้าประสงค์ : เพื่อให้เทศบาลเมืองปรกฟ้า มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน รอบที่ ๑ อย่างถูกต้อง</p> <p>ตัวชี้วัด : พนักงานทุกคนได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน รอบที่ ๑ อย่างถูกต้อง</p>	ไม่ใช้งบประมาณ		↔			งานการเจ้าหน้าที่
<p>๑. การประเมินผลการปฏิบัติงาน รอบที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘) ตามกรอบอัตรากำลัง</p> <p>เป้าประสงค์ : เพื่อให้เทศบาลเมืองปรกฟ้า มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน รอบที่ ๒ อย่างถูกต้อง</p> <p>ตัวชี้วัด : พนักงานทุกคนได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน รอบที่ ๒ อย่างถูกต้อง</p>	ไม่ใช้งบประมาณ				↔	งานการเจ้าหน้าที่

- ด้านการส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร	แผนการดำเนินงานและระยะเวลาในการดำเนินงาน				หมายเหตุ
		ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
<p>๑. การประกาศนโยบายคุณธรรมจริยธรรม</p> <p>เป้าประสงค์ : เพื่อให้การปฏิบัติราชการของพนักงานเป็นไปอย่างมีมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม</p> <p>ตัวชี้วัด : พนักงานทุกคนยึดถือปฏิบัติตามประกาศนโยบายคุณธรรมจริยธรรม</p>	ไม่ใช้งบประมาณ		↔			งานการเจ้าหน้าที่

- ด้านอำนาจ รักษาไว้ และแรงจูงใจ

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร	แผนการดำเนินงานและระยะเวลาในการดำเนินงาน				หมายเหตุ
		ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
<p>๑. การประกาศยกย่องชมเชยพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานระดับดีเด่น</p> <p>เป้าประสงค์ : เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานระดับดีเด่น</p> <p>ตัวชี้วัด : เทศบาลเมืองปรกฟ้า มีการประกาศรายชื่อพนักงานผู้มีผลการปฏิบัติงาน ระดับดีเด่น</p>	ไม่ใช้งบประมาณ					งานการเจ้าหน้าที่