

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองชะอำได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

“เพชรบุรีเมืองต้นแบบตามศาสตร์พระราชา น้อมอยู่ น้อมกิน น้อมเที่ยว สู่มืองสร้างสรรค์ระดับสากลอย่างยั่งยืน”

พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

- ๑) พัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในเทศบาลเมืองชะอำ

ค่านิยม

“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

เป้าประสงค์

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

เทศบาลเมืองชะอำได้วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

ที่	ตำแหน่ง	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน		
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/สูง	←		→
๒	นักบริหารงานทั่วไป	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น/กลาง	←		→
๓	นักบริหารงานการคลัง	หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง ระดับต้น/กลาง	←		→
๔	นักบริหารงานช่าง	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง ระดับต้น/กลาง/สูง	←		→
๕	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	หลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น/กลาง	←		→
๖	นักบริหารงานการศึกษา	หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น/กลาง	←		→
๗	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น/กลาง	←		→
๘	นักจัดการงานทั่วไป	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป	←		→
๙	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	หลักสูตรนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	←		→
๑๐	นักจัดการงานเทศกิจ	หลักสูตรนักจัดการงานเทศกิจ	←		→
๑๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	หลักสูตรนักจัดการงานทะเบียนและบัตร	←		→
๑๒	นิติกร	หลักสูตรนิติกร	←		→
๑๓	นักวิชาการพัสดุ	หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ	←		→
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	←		→
๑๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้	←		→

ที่	ตำแหน่ง	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน		
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑๖	วิศวกรโยธา	หลักสูตรวิศวกรโยธา	←		→
๑๗	สถาปนิก	หลักสูตรสถาปนิก	←		→
๑๘	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	หลักสูตรนักวิชาการสิ่งแวดล้อม	←		→
๑๙	นักวิชาการสุขาภิบาล	หลักสูตรนักวิชาการสุขาภิบาล	←		→
๒๐	นักวิชาการสาธารณสุข	หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข	←		→
๒๑	พยาบาลวิชาชีพ	หลักสูตรพยาบาลวิชาชีพ	←		→
๒๒	ทันตแพทย์	หลักสูตรทันตแพทย์	←		→
๒๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	←		→
๒๔	นักประชาสัมพันธ์	หลักสูตรนักประชาสัมพันธ์	←		→
๒๕	นักวิชาการศึกษา	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	←		→
๒๖	นักพัฒนาชุมชน	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	←		→
๒๗	นักสังคมสงเคราะห์	หลักสูตรนักสังคมสงเคราะห์	←		→
๒๘	นักทรัพยากรบุคคล	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	←		→
๒๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน	←		→
๓๐	เจ้าพนักงานธุรการ	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	←		→
๓๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	←		→
๓๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี			
๓๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	←		→
๓๔	เจ้าพนักงานการคลัง	หลักสูตรเจ้าพนักงานการคลัง	←		→
๓๕	นายช่างโยธา	หลักสูตรนายช่างโยธา	←		→

ที่	ตำแหน่ง	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน		
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๓๖	นายช่างไฟฟ้า	หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า	←		→
๓๗	เจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	หลักสูตรเจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	←		→
๓๘	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	←		→

- ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๑. การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๒. การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	เช่น โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	เช่น โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	เช่น โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ

๓. การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	เช่น โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
	เช่น โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เช่น โครงการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานเทศบาลเมืองชะอำ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	เช่น โครงการฝึกอบรมจิตอาสา และคุณธรรม จริยธรรม ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	เช่น โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจต น าร ม ณ์ และ เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัคสมานสามัคคีในองค์กร	เช่น โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	เช่น โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น