

แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563



ของ

เทศบาลเมืองศรีสะเกษ

# อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ

## คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563 ของเทศบาลเมืองศรีสะเกษ ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ศน ค ตี ที่ ดี คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาให้พนักงานรัฐระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลัก และ วิถีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

เทศบาลเมืองศรีสะเกษ จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563 ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายของเทศบาล โดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรที่มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบการประเมินผล โดยอิงระบบสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถหลักให้แก่บุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และภารกิจของเทศบาลเมือง ศรีสะเกษ ต่อไป

เทศบาลเมืองศรีสะเกษ  
อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ  
สิงหาคม 2560

## สารบัญ

	หน้า
หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากร	3
ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองศรีสะเกษ	3
ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล	9
แนวทางการพัฒนาบุคลากร	11
ขั้นตอนการดำเนินงาน	12
แผนงานโครงการ/กิจกรรม เพื่อรองรับการพัฒนาบุคลากร	14
การติดตามและประเมินผล	25



## ๑. หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ 4 การพัฒนาพนักงานเทศบาลกำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติและในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยเทศบาลเมืองศรีสะเกษ ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนา ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนดเป็นหลักสูตรหลักและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.จังหวัด) เทศบาลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.จังหวัด) ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

เทศบาลเมืองศรีสะเกษ จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ 2561-2563 ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและนโยบายของเทศบาลเมืองศรีสะเกษ โดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร ที่มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบการประเมินผลโดยอิงระบบสมรรถนะ เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถหลักให้แก่บุคลากร

โดยนำแนวความคิดการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จอย่างรอบด้านในมิติต่าง ๆ มาใช้ ในการวางแผน การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองศรีสะเกษ จะประเมินจาก“มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในเทศบาลเมืองศรีสะเกษ” ซึ่งประกอบด้วย 5 มิติ ดังนี้

**มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์** หมายถึง การที่เทศบาลเมืองศรีสะเกษ มีแนวทางหรือวิธีการบริหารบุคคล ดังนี้

1. มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับ เป้าหมาย พันธกิจของเทศบาลเมืองศรีสะเกษ

2. มีการวางแผนและบริหารกำลังคน
3. มีการบริหารกำลังคนกลุ่มที่มีทักษะและสมรรถนะสูง
4. มีการสร้าง พัฒนาและสืบทอดของตำแหน่ง

**มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรมนุษย์** หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองศรีสะเกษ มีลักษณะดังต่อไปนี้

1. กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องและทันสมัย
2. มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย
3. ค่าใช้จ่ายในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

สะท้อนผลิตภาพกำลังและความคุ้มค่า

4. มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

**มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์** หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองศรีสะเกษ และหน่วยงานก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

1. การรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ
2. ความพึงพอใจของบุคลากร ต่อนโยบาย แผนงาน

โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

3. วัฒนธรรมและบรรยากาศการทำงานที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- 4.

มีระบบการบริหารผลงานและมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิผลซึ่งเชื่อมโยงกับผลตอบแทน

**มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์** หมายถึง การที่เทศบาลเมืองศรีสะเกษและส่วนราชการจะต้อง

1.

รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและการดำเนินการทางวินัย บนหลักการของความสามารถ หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักมนุษยธรรม

2. มีความโปร่งใสของการบริหารทรัพยากรบุคคลและพร้อมให้มีการตรวจสอบ

**มิติที่ 5 คุณภาพชีวิต : ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน** หมายถึง การที่เทศบาลเมืองศรีสะเกษหรือส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ดังนี้

1. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบงาน
2. มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมจากสวัสดิการตามกฎหมาย
- 3.

มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

๒.

**วัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากร มีดังนี้**

1. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน
2. สร้างผู้นำที่มีศักยภาพในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนเทศบาลสู่ความเป็นเลิศ
3. พัฒนาขีดความสามารถและความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของบุคลากรทุกระดับอย่าง

ต่อเนื่องและเป็นระบบ

4. ส่งเสริมให้มีการสร้างองค์ความรู้ งานสร้างสรรค์ที่ได้มาตรฐานที่มีคุณค่าต่อสังคม
5. เสริมสร้างการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างค่านิยมและจิตสำนึก

ก

รับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม



## 6. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเหมาะสมและเป็นธรรม

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองศรีสะเกษ

#### วิสัยทัศน์

“เทศบาลเมืองศรีสะเกษ

เป็นองค์กรที่มีระบบและกลไกในการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่มให้มีสมรรถนะและศักยภาพด้านการบริหาร การปฏิบัติงาน การบริการประชาชนและมีจิตสาธารณะ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อสนับสนุนและขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ”

#### พันธกิจ

1. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน
2. สร้างผู้นำที่มีศักยภาพในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ
- 3.

พัฒนาขีดความสามารถและความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

4. ส่งเสริมให้มีการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ งานสร้างสรรค์ที่ได้มาตรฐาน งานบริการที่มีคุณค่าต่อชุมชนเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน

5.

เสริมสร้างการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างค่านิยมและจิตสำนึกที่รับผิดชอบต่อสังคมและส่วนรวม

6. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เหมาะสมและเป็นธรรม

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองศรีสะเกษสอดคล้องกับวิสัยทัศน์

และพันธกิจในการบริหารบุคลากรดังกล่าวของเทศบาล

บรรลุผลสำเร็จครอบคลุมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

ทั้งในส่วนของบุคลากรสายผู้บริหารและปฏิบัติงาน โดยมีจำนวนที่เพียงพอ มีคุณภาพเหมาะสม

รวมทั้งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ของเทศบาล ดังนั้น เทศบาลเมืองศรีสะเกษจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ในช่วง 3 ปี ดังนี้

### ยุทธศาสตร์ที่ 1 :

วางแผนอัตรากำลังและสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนา  
ของเทศบาลเมืองศรีสะเกษ

#### เป้าหมาย

1.1 เทศบาลเมืองศรีสะเกษ มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาเทศบาลเมืองศรีสะเกษ

1.2 เทศบาลเมืองศรีสะเกษ มีระบบการสรรหา คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และความพร้อมทางด้านจิตใจและอารมณ์  
เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง

#### ตัวชี้วัด

1.1.1 ร้อยละของหน่วยงานที่มีการกำหนดอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาเทศบาลเมืองศรีสะเกษ

1.2.1 จำนวนหน่วยงานที่สามารถสรรหาบุคลากรได้ตามแผนอัตรากำลัง

### ยุทธศาสตร์ที่ 2: ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารเทศบาลเมืองศรีสะเกษ

ทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำการขับเคลื่อนนโยบายและนำเทศบาลเมืองศรีสะเกษสู่ความเป็นเลิศ

#### เป้าหมาย

2.1 ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2.2 บุคลากรมีศักยภาพและมีความพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งบริหารเพื่อทดแทนผู้บริหารเดิม

#### ตัวชี้วัด

2.1.1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร

2.1.2

ร้อยละของผู้บริหารแต่ละระดับที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร

2.2.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับตำแหน่งบริหารตามแผนพัฒนาบุคคลเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งบริหาร

### ยุทธศาสตร์ที่ 3:

พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพและมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ

#### เป้าหมาย

### 3.1

บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 3.2 บุคลากรได้รับการส่งเสริมความมั่นคงและก้าวหน้าในสายอาชีพ

### 3.3 เทศบาลเมืองศรีสะเกษ

มีระบบแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงไว้ในองค์กร

#### ตัวชี้วัด

3.1.1 ร้อยละความสำเร็จ ของการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

3.1.2 ร้อยละของส่วนราชการที่มีแผนพัฒนารายบุคคล

3.1.3 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน

3.1.4 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้

ทักษะการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ ภารกิจหลัก นโยบาย

3.2.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ

### 3.2.2

ร้อยละความพึงพอใจในระบบกลไกการบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรมในระดับมาก

### 3.3.1

จำนวนส่วนราชการที่มีการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง

## **ยุทธศาสตร์ที่ 4: พัฒนาการบริหารจัดการในเทศบาลเมืองศรีสะเกษด้วยหลักธรรมาภิบาล**

#### เป้าหมาย

4.1 เทศบาลเมืองศรีสะเกษ มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

4.2 เทศบาลเมืองศรีสะเกษ

มีระบบและกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและบริหารงานของบุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

#### ตัวชี้วัด

4.1.1 ระดับความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ

4.1.2 ร้อยละความพึงพอใจในการบริหารจัดการของหน่วยงานอยู่ในระดับมาก

4.1.3 จำนวนข้อร้องเรียนในการกระทำผิดจรรยาบรรณและวิชาชีพ

### 4.2.1

ร้อยละของหน่วยงานที่มีการประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบก่อนการประเมิน

## **ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร**

#### เป้าหมาย

5.1 บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตสวัสดิการ  
สภาพแวดล้อมและสุขภาวะอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

5.1.1

ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเทศบาลเมือง  
ศรีสะเกษ

5.1.2 จำนวนรายการเพิ่มเติม / ปรับปรุง  
สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่บุคลากรได้รับเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด

5.1.3 จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 :**

**วางแผนอัตรากำลังและสรรหาคณากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของ**

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ			กลยุทธ์
			2561	2562	2563	
1.1 เทศบาลเมืองศรีสะเกษ มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและ ทิศทางการพัฒนาเทศบาล เมืองศรีสะเกษ	1.1.1 ร้อยละของส่วนราชการที่มี การกำหนดอัตรากำลังที่ส อดคล้องกับภารกิจและทิศ ทางการพัฒนาเทศบาลเมื อง ศรีสะเกษ	ร้อยละ	80	80	80	1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่ว นราชการมีการกำหนดอัตร ากำลังที่สอดคล้องกับภา รภารกิจและทิศทางการพัฒนา เทศบาล
1.2 เทศบาลเมืองศรีสะเกษ มีระบบการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีความ รู้ ความสามารถและความพร้อ มทางด้านจิตใจและอารม ณ์เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิ ทธิภาพสอดคล้องกับแผน อัตรากำลัง	1.2.1 จำนวนส่วนราชการที่มีอัตร ากำลังตามจำนวนที่กำหนดไว้ ในแผนอัตรากำลัง	ส่วนราชการ	8	8	8	1. สร้างระบบและกลไกการสร รหาคณากรที่มีความรู้ ความสามารถและความพร ้อมทางด้านจิตใจและอาร มณ์เข้าสู่องค์กรอย่างมีประ สิทธิภาพ

**เทศบาลเมืองศรีสะเกษ**

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 :**

**ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารเทศบาลเมืองศรีสะเกษทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำการ**

**ขับเคลื่อนนโยบายและนำเทศบาลเมืองศรีสะเกษสู่ความเป็นเลิศ**

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ			กลยุทธ์
			2561	2562	2563	
2.1 ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	2.1.1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร	ระดับ (1-5)	3	5	5	1. สร้างระบบการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ
	2.1.2 ร้อยละของผู้บริหารแต่ละระดับที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร	ร้อยละ	30	40	50	2. ส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับให้มีศักยภาพ มีความเป็นผู้นำพร้อมขับเคลื่อนนโยบายขององค์กร
2.2 บุคลากรมีศักยภาพและมีความพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งบริหารเพื่อทดแทนผู้บริหารเดิม	2.2.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับตำแหน่งบริหารตามแผนพัฒนาบุคคลเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งบริหาร	ร้อยละ	20	40	60	1. สร้างระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร

หน้าที่

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/งบประมาณ			กลยุทธ์
			2561	2562	2563	
3.1 บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.1.1 ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	ร้อยละ	50	60	70	1. สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นมืออาชีพ
	3.1.2 ร้อยละของส่วนราชการที่มีแผนพัฒนารายบุคคล	ร้อยละ	20	50	80	
	3.1.3 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน	ร้อยละ	30	50	50	
	3.1.4 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ ภารกิจหลัก นโยบาย	ร้อยละ	70	70	70	
3.2 บุคลากรได้รับการส่งเสริมความมั่นคงและก้าวหน้าในสายอาชีพ	3.2.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ร้อยละ	20	20	30	1. สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร 2. สร้างระบบกลไกในการบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรมในระดับมาก
	3.2.2 ร้อยละความพึงพอใจในระบบกลไกการบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรมในระดับมาก	ร้อยละ	60	70	80	
3.3 เทศบาลเมืองศรีสะเกษมีระบบแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงไว้ในองค์กร	3.3.1 จำนวนส่วนราชการที่มีการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง	ส่วนราชการ	20	35	50	1. พัฒนารูปแบบสวัสดิการสิ่งจูงใจและกำหนดผลตอบแทนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและผลงาน
เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/งบประมาณ			กลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 :

พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพและมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 4: พัฒนาการบริหารจัดการในเทศบาลเมืองศรีสะเกษ ด้วยหลักธรรมาภิบาล

			2561	2562	2563	
4.1 เทศบาลเมืองศรีสะเกษ มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	4.1.1 ระดับความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ 4.1.2 ร้อยละความพึงพอใจในการบริหารจัดการของหน่วยงานอยู่ในระดับมาก 4.1.3 จำนวนข้อร้องเรียนในการกระทำผิดจรรยาบรรณและวิชาชีพ	ระดับ (1-5)  ร้อยละ  เรื่อง	3  60  <5	3  65  <5	4  70  <3	1. ปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล 2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ
4.2 เทศบาลเมืองศรีสะเกษ มีระบบและกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและบริหารงานของบุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	4.2.1 ร้อยละของส่วนราชการที่มีการประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบก่อนการประเมิน	ร้อยละ	80	80	100	1. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน
เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/งบประมาณ			กลยุทธ์
			2561	2562	2563	
5.1 บุคลากรได้รับการพัฒนา	5.1.1 ระดับความพึงพอใจของบุคลากร	ระดับ (0-5)	3	3	4	1.สร้างแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างค

หน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ 5: การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร



คุณภาพชีวิต สวัสดิการ สภาพแวดล้อมและสุขภาพ ะอย่างมีประสิทธิภาพ	คลากรที่มีต่อการพัฒนา คุณภาพชีวิตของเทศบาลเม ืองศรีสะเกษ 5.1.2 จำนวนรายการเพิ่มเติม/ ปรับปรุง สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก ความสะดวกที่บุคลากรได้รับ เพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฎ หมายกำหนด	รายการ	10	15	20	ความพึงพอใจของบุคลากร
	5.1.3 จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมค วามสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บ ริหารและบุคลากร	กิจกรรม	2	2	2	

คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลเมืองศรีสะเกษ เห็นสมควรให้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลโดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในมิติต่างๆ ดังต่อไปนี้

### การกำหนดหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนา

พ นั ก ง า น เ ท ศ บ า ล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงานที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

1. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับการงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอันเป็นการรองรับการพัฒนาระบบคุณภาพของ

เทศบาลเมืองศรีสะเกษ ฝ่ายบริหารมีนโยบายที่ชัดเจนสำหรับการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและจริงจัง จึงได้กำหนดหลักสูตรในการพัฒนาบุคลากรเทศบาลเมืองศรีสะเกษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ถึง 2563 ไว้ ดังนี้

#### 1. หลักสูตรฝึกอบรมสำหรับระดับบริหาร มีรายละเอียด ดังนี้

1.๑ หลักสูตร นักบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้เวลาอบรม ๔ สัปดาห์

1.๒ หลักสูตร เฉพาะตำแหน่ง (นักบริหารงานทั่วไป นักบริหารงานคลัง นักบริหารงาน

ช่าง นักบริหารการศึกษา นักบริหารงานสาธารณสุขและนักบริหารงานสวัสดิการสังคม ) ใช้เวลาอบรม ๔ สัปดาห์

1.๓ หลักสูตร กลยุทธ์การพัฒนาเทคนิคหรือประสิทธิภาพการทำงาน ใช้เวลาอบรม ๓ วัน

1.๔ หลักสูตร การดำเนินการเกี่ยวกับวินัยของพนักงานส่วนท้องถิ่น ใช้เวลาอบรม ๔ วัน

1 .๕ ห ลั ก สู ต ร

เกี่ยวกับการปลูกจิตสำนึกให้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานของ

บุคลากรเทศบาล ใช้เวลาอบรม ๒ วัน

1.๖ หลักสูตร ๕ ส และความปลอดภัย ใช้เวลาอบรม ๒ วัน

1.๗ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น การบริหารจัดการความเสี่ยง และการบริหารการ

เปลี่ยนแปลง

## 2. หลักสูตรฝึกอบรมสำหรับระดับกลาง มีรายละเอียด ดังนี้

2.๑ หลักสูตร ๕ ส ใช้เวลาอบรม ๒ วัน

2.๒ หลักสูตร ศึกษาอบรมเฉพาะตำแหน่งพนักงานเทศบาล ใช้เวลาอบรม ๒-๔ สัปดาห์

2.๓ หลักสูตร เพื่อพัฒนาเทคนิคและประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้างาน ใช้เวลา  
อบรม ๕ วัน

2.๔ หลักสูตร การดำเนินการเกี่ยวกับวินัยของพนักงานส่วนท้องถิ่น ใช้เวลาอบรม 5  
วัน

2.๕ หลักสูตร

เกี่ยวกับการปลูกจิตสำนึกให้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานของ  
บุคลากรเทศบาล ใช้เวลาอบรม ๒ วัน

2.๖ หลักสูตร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร ใช้เวลาอบรม ๓ - ๕ วัน

2.๗ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม การแก้ไขปัญหาและ  
การตัดสินใจ

## 3. หลักสูตรฝึกอบรมระดับปฏิบัติการ มีรายละเอียด ดังนี้

3.๑ หลักสูตร ๕ ส ใช้เวลาอบรม ๒ วัน

3.๒ หลักสูตร ความรู้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ใช้เวลาอบรม  
๑ - ๓ สัปดาห์ ซึ่งต้องสอดคล้องกับความจำเป็นของเทศบาล

3.๓ หลักสูตร เพื่อพัฒนาเทคนิคและประสิทธิภาพการทำงาน ใช้เวลาอบรม ๓ - ๕  
วัน

3.๔ หลักสูตร การดำเนินการเกี่ยวกับวินัยของพนักงานส่วนท้องถิ่น ใช้เวลาอบรม 5  
วัน

3.๕ หลักสูตร

เกี่ยวกับการปลูกจิตสำนึกให้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานของ  
บุคลากรเทศบาล ใช้เวลาอบรม ๒ วัน

3.๖ หลักสูตร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร ใช้เวลาอบรม ๓ - ๕ วัน

3.๗ หลักสูตร การใช้เครื่องใช้สำนักงานสมัยใหม่ / การบำรุงรักษา ใช้เวลาอบรม ๕  
วัน

3.๘ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น การทำงานเป็นทีม การสำนึกดีต่อองค์กร

## วิธีการดำเนินการฝึกอบรม

ในการจัดการฝึกอบรมตามรายละเอียดที่กล่าวมานั้น จะใช้วิธีการใน ๔ ลักษณะ คือ

1. การฝึกอบรมโดยเทศบาลเมืองศรีสะเกษ  
ดำเนินการเองซึ่งอาจใช้วิทยากรจากภายในหรือภายนอก

2. การส่งบุคลากรของเทศบาลไปรับการฝึกอบรมจาก  
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น  
หรือจากความร่วมมือระหว่างกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกับส่วนราชการอื่น

๓. การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน

๔. การประชุมนิเทศ  
ซึ่งกำหนดให้บุคลากรทุกคนของเทศบาลต้องได้รับการประชุมนิเทศก่อน  
การปฏิบัติงาน ในเรื่องเกี่ยวกับ ความรู้เกี่ยวกับเทศบาล ผู้บริหาร ระเบียบ วัฒนธรรมของราชการ  
ข้อปฏิบัติเรื่องความปลอดภัย บทบาทหน้าที่ในตำแหน่งที่ต้องรับผิดชอบ การมาทำงานและสวัสดิการ  
เป็นต้น

5. การทัศนศึกษาดูงาน

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาเทศบาลเมืองศรีสะเกษ  
ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับ

การพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลอย่างชัดเจนแน่นอนโดยคำนึงถึงความประหยัด  
คุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

**แนวทางการพัฒนาบุคลากร**

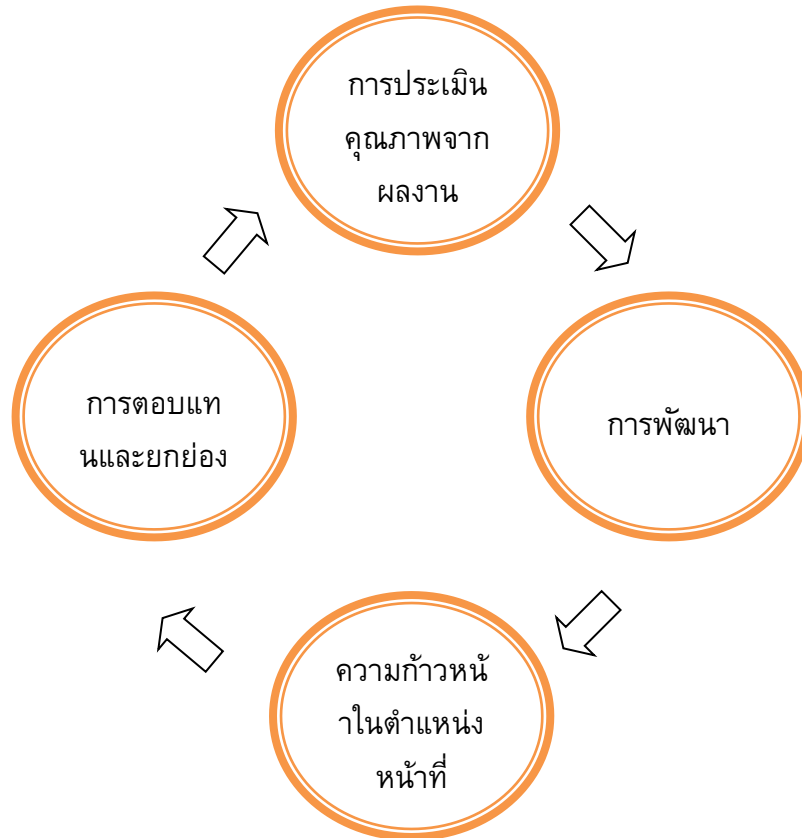
ในการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล  
มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับ

การพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดการทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพ ให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น  
ทำให้

พนักงานเทศบาลและลูกจ้าง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรจะต้องเริ่ม

จากเข้ามาเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐจนถึงสิ้นสุดวาระในการดำรงตำแหน่ง ซึ่งพนักงานเทศบาลและลูกจ้างต้อง

ได้รับการประกันคุณภาพ อาจแยกได้เป็น ๔ องค์ประกอบตามวงจร ดังนี้



1. การประเมินคุณภาพจากผลการปฏิบัติงาน ซึ่งได้รับการประเมินอย่างยุติธรรมในรูปแบบ

คณะกรรมการ ซึ่งมีบุคคลภายนอกเข้าร่วมการประเมินแบบมีส่วนร่วม

2. การพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง จะต้องได้รับการพัฒนาเป็นระยะ ตั้งแต่ได้รับการบรรจุใหม่ตลอดช่วงอายุของการรับราชการซึ่งการพัฒนาอาจทำได้หลายวิธี เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาด้วยตนเอง การศึกษาดูงาน เป็นต้น เทศบาลต้องสนับสนุนให้มีการพัฒนาและลงทุนทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

๓. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ปรากฏ จะต้องเป็นไปตามการประเมินผลคุณภาพงาน ถ้าหากคุณภาพออกมาดี ควรได้รับผลตอบแทนในทางที่ดีขึ้น หากไม่เป็นที่พอใจให้ปรับเปลี่ยนงานที่ถนัดกว่าหรือกลับไปพัฒนาใหม่

## ๔ . ก า ร ต อ บ แ ท ห แ ล ะ ย ก ย ่ อ ง

เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน

เทศบาลและลูกจ้าง กับผลงานหรือคุณภาพงานที่ทำคุณประโยชน์ให้กับองค์กรและสังคม เป็นการปรับเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ยกย่องเชิดชูเกียรติเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา พนักงานเทศบาลและลูกจ้าง

ของเทศบาล รวมถึงเป็นที่ยอมรับจากประชาชนทั่วไป

๔ .

### ๔.๑ การเตรียมการและการวางแผน

๑) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยแต่งตั้งจากนายกเทศมนตรีเป็นประธานกรรมการ คณะกรรมการประกอบด้วย ปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น โดยมีหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นกรรมการและเลขานุการ

๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนา โดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม

### ๔.๒ การดำเนินการพัฒนา

๑) การเลือกวิธีพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา จากการศึกษา ความจำเป็นในการพัฒนา แล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมายและเรื่อง que ผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

๒) วิธีพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือก แนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเอง หรือ เข้าร่วมสมาคม ทบ กับ หน่วยงานราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

แผนภาพ  
แสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร

เริ่มต้น

๑. การเตรียมการและการวางแผน

- ๑.๑ แต่งตั้งคณะทำงาน
- ๑.๒ พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น
- ๑.๓ กำหนดประเภทของความจำเป็น

๒. การดำเนินการ/วิธีดำเนินการ

- การดำเนินการ โดยอาจดำเนินการเอง หรือร่วมกับหน่วยราชการอื่น  
หรือว่าจ้างเอกชนดำเนินการและเลือกรูปแบบวิธีการที่เหมาะสม เช่น
- การปฐมนิเทศ
  - การสอนงาน การให้คำปรึกษา
  - การสับเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบ
  - การฝึกอบรม
  - การทัศนศึกษาดูงาน
  - การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา



### ๓. การติดตามและประเมินผล

จัดให้มีระบบตรวจสอบติดตามและประเมินผล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จ  
ความรู้ความสามารถและผลการปฏิบัติงาน



สิ้นสุด



**แผนงานโครงการ/กิจกรรม เพื่อรองรับการพัฒนาบุคลากร**  
**มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์**

เป้าหมาย/ ตัวชี้วัดเป้าหมาย	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ			กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ			กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับ ผิดชอบ
		ณ						าณ				
		2561	2562	2563				2561	2562	2563		
ยุทธศาสตร์ที่ 1 : วางแผนอัตรากำลังและสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของเทศบาลเมืองศรีสะเกษ												
เป้าหมายที่ 1.1 1.1 เทศบาลเมือง ศรีสะเกษ มีแผนอัตรากำลังที่ส อดคล้องกับภารกิจแ ละ ทิศทางการพัฒนาเท ศบาลเมืองศรีสะเกษ <u>ตัวชี้วัดเป้าหมาย</u>					<b>กลยุทธ์ที่ 1</b> 1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน วยงานมีการกำหนดอัตรากำลัง ที่สอดคล้องกับภารกิจและท ิศทางการพัฒนาเทศบาล							
1.1.1 ร้อยละของหน่วยงาน ที่กำหนดสอดคล้องกับภารกิจและทิศ ทางการพัฒนาของ เทศบาล	ร้อยละ	100	100	100	<u>โครงการ/กิจกรรม</u> 1. โครงการอบรม สัมมนา/บรรยายเกี่ยวกับการ วิเคราะห์อัตรากำลัง 2. โครงการติดตามการกำหนด อัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ	- จำนวนครั้งที่จัดโครง การให้ความรู้	ครั้ง	1	1	1	หัวหน้างาน และเจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้อง	งานการเจ้า หน้าที่
						- ร้อยละของส่วนราชการ ที่มีแผนอัตรากำลัง ที่ สอดคล้องกับภารกิจ และทิศทางการพัฒน าเทศบาล	ร้อยละ	100	100	100	หัวหน้างาน และเจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้อง	งานการเจ้า หน้าที่

เป้าหมาย/ ตัวชี้วัดเป้าหมาย	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ			กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ			กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับ ผิดชอบ
		ณ						าณ				
		2561	2562	2563				2561	2562	2563		
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 1 : วางแผนอัตรากำลังและสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของเทศบาลเมืองศรีสะเกษ</b>												
<u>เป้าประสงค์ที่ 1.2</u> เทศบาลเมือง ศรีสะเกษ มีระบบการสรรหา คัดเลือกบุคลากรที่มี ความรู้ ความสามารถและคว ามพร้อมทางด้านจิตใ จและอารมณ์เข้า สู้องค์กรอย่างมีประสิ ทธิภาพสอดคล้องกับ แผนอัตรากำลัง <u>ตัวชี้วัดเป้าหมาย</u> 1.2.1 จำนวนส่วนราชการที่ มีอัตรากำลังตามจําน วนที่กำหนดไว้ในแ ผนอัตรากำลัง	ส่วนราช การ	5	6	7	กลยุทธ์ที่ 2 สร้างระบบและกลไกการสรร หาบุคลากรที่มีความรู้ความส ามารถและความพร้อมทางด้ านจิตใจและอารมณ์เข้าสู่องค์กร กรอย่างมีประสิทธิภาพ  <u>โครงการ/กิจกรรม</u> 1. การจัดทำแผนสรรหาบุคลากร	- จำนวนส่วนราชการที่ สรรหาบุคลากรได้ต ตามแผนอัตรากำลัง	ส่วน ราช การ	20	25	50	บุคลากร ทม.ศก.	งานการเจ้า หน้าที่

เป้าหมาย/ ตัวชี้วัดเป้าหมาย	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ			กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ			กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับ ผิดชอบ
		2561	2562	2563				2561	2562	2563		
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 2 :</b>												
<b>ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารเทศบาลเมืองศรีสะเกษทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำการขับเคลื่อนนโยบายและนำเทศบาลเมืองศรีสะเกษสู่ความเป็นเลิศ</b>												
เป้าหมายที่ 2.1 ผู้บริหารทุกระดับได้ริ บการพัฒนาอย่างเป็น ระบบและต่อเนื่อง <u>ตัวชี้วัดเป้าหมาย</u> 2.1.1 ระดับความสำเร็จใจ การจัดทำแผนพัฒนา สมรรถนะผู้บริหาร	ระดับ (1-5)	3	5**	5**	กลยุทธ์ที่ 1 สร้างระบบการพัฒนาผู้บริ หารทุกระดับ  โครงการ/กิจกรรม 1. การจัดทำแผนพัฒนาสมรรถ นะผู้บริหารทุกระดับ (ระดับต้น ระดับกลางและระดับสูง)***	- ระดับความสำเร็จใน การจัดทำแผนพัฒนา สมรรถนะผู้บริหาร	ระดับ (1-5)	3	5**	5**	ผู้บริหารทุก ระดับ	สำนักปลัด

ข้อมูลเพิ่มเติม \* กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารประกอบด้วย 5 ขั้นตอน

1. ประชุมผู้บริหารหน่วยงานเพื่อรวมสมรรถนะของผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร
2. กำหนดแนวทางทดสอบระบบประเมินสมรรถนะผู้บริหาร

3. ประเมินสมรรถนะผู้บริหารและจัดทำมาตรฐานการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารทุกระดับ

4. สร้างความเข้าใจแก่บุคลากรในหน่วยงานเพื่อประกอบการประเมิน

5. ติดตามประเมินผลและพัฒนาระบบบริหารสมรรถนะ

ระดับการดำเนินการตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ 3 หมายถึง มีการดำเนินการตามขั้นตอนข้างต้น 3 ขั้นตอน

ระดับการดำเนินการตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ 5 หมายถึง มีการดำเนินการตามขั้นตอนข้างต้น 5 ขั้นตอน

\*\* การรักษาระดับความสำเร็จหลังจากดำเนินการครบทุกขั้นตอนของกระบวนการจัดทำแผน

\*\*\* ผู้บริหารตามแผนพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ได้แก่

1. ผู้บริหารระดับต้น หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย

2. ผู้บริหารระดับกลาง หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่ง รอง/ผู้อำนวยการกอง รอง/ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าสำนักปลัด ผู้อำนวยการส่วน

3. ผู้บริหารระดับสูง หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่ง รอง/ปลัดเทศบาล

เป้าหมาย/ ตัวชี้วัดเป้าหมาย	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ			กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ			กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับ ผิดชอบ
		ณ						าณ				
		2561	2562	2563				2561	2562	2563		
2.1.2 ร้อยละของผู้บริหารแ ตละระดับที่ได้รับการ พัฒนาตามแผนพัฒนา สมรรถนะผู้บริหาร	ร้อยละ	35	40	50	<u>กลยุทธ์ที่ 2</u> ส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหารทุ กระดับให้มีศักยภาพ มีความเป็นผู้นำพร้อมขับเคลื่อน นโยบายขององค์กร <u>โครงการ/กิจกรรม</u> 1. โครงการพัฒนาผู้บริหารระดับ บต้น 2. โครงการพัฒนาผู้บริหารระดับ บกลาง 3. โครงการพัฒนาผู้บริหารระดับ บสูง 4. โครงการเพิ่มพูนศักยภาพผู้บ ริหารระดับสูง	-	ร้อยละ	35	40	40	ผู้บริหารทุ กระดับ	สำนักปลัด
<u>เป้าหมายที่ 2.2</u> บุคลากรมีศักยภาพแ ลมีความพร้อมที่จะ เข้าสู่ตำแหน่งบริหารเ เพื่อทดแทนผู้บริหารเ เดิม <u>ตัวชี้วัดเป้าหมาย</u>					<u>กลยุทธ์ที่ 3</u> สร้างระบบการพัฒนาบุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ ตำแหน่งบริหาร  <u>โครงการ/กิจกรรม</u> 1.โครงการจัดทำแผนพัฒนา							
2.2.1	ร้อยละ	20	40	60	1.โครงการจัดทำแผนพัฒนา	-	ร้อยละ	20	40	60	บุคลากรขอ	ทุกส่วนราช

ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนาเพื่อ รองรับตำแหน่งบริหาร ตามแผนพัฒนาบุคคล เพื่อเตรียมความพร้อม พร้อมสู่ตำแหน่งบริหาร					บุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อม พร้อมสู่ตำแหน่งบริหาร	ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนาเพื่อ รองรับตำแหน่งบริหาร ตามแผนพัฒนาบุคคล เพื่อเตรียมความพร้อม พร้อมสู่ตำแหน่งบริหาร				ง ทม. ศก.	การ	
เป้าหมาย/ ตัวชี้วัดเป้าหมาย/ ตัวชี้วัดเป้าหมาย	หน่วย หน่วย หน่วย	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ			กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	หน่วย	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ			กลุ่ม	ผู้รับ	
เป้าหมาย/ ตัวชี้วัดเป้าหมาย	หน่วย	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ 2561	2562	2563	กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	หน่วย	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ 2561	2562	2563	เป้าหมาย กลุ่ม	ผู้รับผิดชอบ	
ตัวชี้วัดเป้าหมาย	หน่วย	2561	2562	2563	2. ม การจัดทำฐานข้อมูลรายชื่อผู้ ร้อยละของการจัดทำ	-	ร้อยละ หน่วย	100 2561	100 2562	100 2563	บุคลากรที่ งานการพัฒ	ผู้รับผิดชอบ การ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานในสายอาชีพ</b>												
เป้าหมายที่ 3.1 บุคลากรได้รับการพั					<b>พันธบัตรที่ 1</b> 1.	ศักยภาพที่จะเข้าสู่ ตำแหน่งบริหาร					รับตำแหน่ง บริหาร	
พัฒนาสมรรถนะและท ักษะวิชาชีพให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ <u>ตัวชี้วัดเป้าหมาย</u>					สร้างระบบและกลไกในการพั ฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพส สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีป ระสิทธิภาพ							
3.1.1 ร้อยละความสำเร็จ องการจัดทำแผนพัฒ นาสมรรถนะบุคลากร	ร้อยละ	50	80	100	<u>โครงการ/กิจกรรม</u> 1.โครงการปรับปรุงระบบการ พัฒนาสมรรถนะพนักงาน	- ร้อยละของสมรรถนะ ที่ได้ทบทวน/ปรับปรุง สมรรถนะสำเร็จ	ร้อยละ	50	80	100	ผู้บริหารแล ะเจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารแล ะเจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้อง	งานการเจ้า หน้าที่ งานการเจ้า หน้าที่
3.1.2 ร้อยละของส่วนราชก ารที่มีแผนพัฒนาราย บุคคล	ร้อยละ	30	50	100	2. โครงการจัดทำแผนพัฒนาคว ามก้าวหน้าในสายอาชีพ	- ร้อยละของความสำเร ็จของการจัดทำแผน พัฒนาความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	ร้อยละ	30	50	80		

เป้าหมาย/ ตัวชี้วัดเป้าหมาย	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ			กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ			กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับ ผิดชอบ
		2561	2562	2563				2561	2562	2563		
3.1.3 ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน	ร้อยละ	30	50	70	3. โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	- ร้อยละของส่วนราชการที่มีแผนพัฒนารายบุคคล	ร้อยละ	30	60	100	ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	งานการเจ้าหน้าที่
3.1.4 ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะการปฏิบัติงานตามสมรรถนะภารกิจหลัก นโยบายภารกิจหลัก	ร้อยละ	30	50	70	<u>กลยุทธ์ที่ 2</u> พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานอย่างเป็นมืออาชีพ <u>โครงการ/กิจกรรม</u> 1.โครงการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ ได้แก่ การบริการ การสื่อสาร ภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีมฯ 2.โครงการพัฒนาบุคลากรตามภารกิจหลัก ตามนโยบาย ได้แก่ ด้านงบประมาณการบัญชี พัสดุ การจัดทำแผนบริหารบุคคล วิชาการฯ 3.โครงการพัฒนาทักษะและคว	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะการปฏิบัติงานตามสมรรถนะภารกิจหลัก นโยบาย	ร้อยละ	30	50	70	บุคลากรของ ทม. ศก.	งานการเจ้าหน้าที่
						-	ร้อยละ	7	7	7	บุคลากรของ ทม. ศก.	-
						-	ร้อยละ					งานการเจ้าหน้าที่และกองวิชาการฯ

เป้าหมาย/ ตัวชี้วัดเป้าหมาย	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ			กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ			กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับ ผิดชอบ
		ณ						าณ				
		2561	2562	2563				2561	2562	2563		
<p>เป้าหมายที่ 3.2 บุคลากรได้รับการส่งเสริมความมั่นคงและก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p><u>ตัวชี้วัดเป้าหมาย</u></p> <p>3.2.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>ร้อยละ</p> <p>35      40      50</p> <p>3.2.2 ร้อยละความพึงพอใจในระบบกลไกการบริหารบุคคลที่ชัดเจนแ</p> <p>ร้อยละ</p> <p>70      75      80</p>	ร้อยละ	35	40	50	<p><u>กลยุทธ์ที่ 3</u> สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร</p> <p><u>โครงการ/กิจกรรม</u></p> <p>1. โครงการสนับสนุนทุนการเข้าร่วมประชุม การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติ การดูงานและการสัมมนาทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ</p> <p><u>กลยุทธ์ที่ 4</u> สร้างระบบกลไกในการบริหาร</p>	-	ร้อยละ	15	20	20	บุคลากร ทม. ศก.	งานการเจ้าหน้าที่



ละเป็นธรรมในระดับมาก					รงานบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรม <u>โครงการ/กิจกรรม</u> 1. โครงการสำรวจความพึงพอใจในระบบกลไกการบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรม <u>กลยุทธ์ที่ 5</u> พัฒนารูปแบบสวัสดิการ สิ่งจูงใจและกำหนดผลตอบแทนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและผลงาน	- ร้อยละความพึงพอใจในระบบกลไกการบริหารงานบุคคล	ร้อยละ	75	80	85	บุคลากร ทม. ศก.	ทุกหน่วยงาน
----------------------	--	--	--	--	--	--	--------	----	----	----	--------------------	-------------

เป้าหมาย/ ตัวชี้วัดเป้าหมาย	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ			กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ			กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับ ผิดชอบ
		2561	2562	2563				2561	2562	2563		
<u>ตัวชี้วัดเป้าหมาย</u> 3.3.1 จำนวนส่วนราชการที่มีการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง	ส่วนราชการ	5	7	8	<u>โครงการ/กิจกรรม</u> 1. โครงการจัดทำระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง	- ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง	ระดับ (1-5)	3	5	5***	บุคลากรที่มีศักยภาพสูง	งานการเจ้าหน้าที่

หมายเหตุ \* กระบวนการพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน

1. การกำหนดยุทธศาสตร์ขององค์กร
2. การคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ระบบ

3. การสร้างแรงจูงใจให้กับกลุ่มที่มีศักยภาพสูง
  4. กระบวนการและเทคนิคการพัฒนาศักยภาพของบุคคลที่มีศักยภาพสูง
  5. การวัดและประเมินผลระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง
- \*\* ระดับการดำเนินการตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ 1 หมายถึง มีการดำเนินการตามขั้นตอนข้างต้น 1 ขั้นตอน  
 ระดับการดำเนินการตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ 2 หมายถึง มีการดำเนินการตามขั้นตอนข้างต้น 2 ขั้นตอน  
 ระดับการดำเนินการตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ 3 หมายถึง มีการดำเนินการตามขั้นตอนข้างต้น 3 ขั้นตอน  
 ระดับการดำเนินการตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ 4 หมายถึง มีการดำเนินการตามขั้นตอนข้างต้น 4 ขั้นตอน  
 ระดับการดำเนินการตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ระดับ 5 หมายถึง มีการดำเนินการตามขั้นตอนข้างต้น 5 ขั้นตอน
- \*\*\* การรักษาระดับความสำเร็จหลังจากดำเนินการครบทุกขั้นตอนของกระบวนการจัดทำระบบ

เป้าหมาย/ ตัวชี้วัดเป้าหมาย	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ			กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ			กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับ ผิดชอบ
		2561	2562	2563				2561	2562	2563		
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 4 : พัฒนาการบริหารจัดการในเทศบาลเมืองศรีสะเกษ ด้วยหลักธรรมาภิบาล</b>												
เป้าหมายที่ 4.1 เทศบาลเมือง ศรีสะเกษมีการบริหาร จัดการตามหลัก ธรรมาภิบาล ตัวชี้วัดเป้าหมาย					กลยุทธ์ที่ 1 ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ การบริหารจัดการด้วยหลัก ธรรมาภิบาล  โครงการ/กิจกรรม							

4.1.1 ระดับความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ	ระดับ (1-5) ร้อยละ	1 65	3 70	5 75	1. การบรรยายพิเศษเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน	- จำนวนโครงการบรรยายพิเศษเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน	โครงการ	3	4	4	ผู้บริหาร	งานการเจ้าหน้าที่
4.1.2 ร้อยละความพึงพอใจในการบริหารจัดการของหน่วยงานอยู่ในระดับมาก	เรื่อง	<5	<5	<3	<u>กลยุทธ์ที่ 2</u> ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ							
4.1.3 จำนวนข้อร้องเรียนในการกระทำผิดจรรยาบรรณและวิชาชีพ					<u>กิจกรรม/โครงการ</u> 1. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล 2. การจัดทำคู่มือผู้บริหาร	- จำนวนผู้บริหารที่เข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล - ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำคู่มือผู้บริหาร	คน	10	10	10	ผู้บริหาร	งานการเจ้าหน้าที่
							ร้อยละ	50	100	-	ผู้บริหาร	สำนักปลัด

เป้าหมาย/ ตัวชี้วัดเป้าหมาย	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ			กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ			กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับ ผิดชอบ
		2561	2562	2563				2561	2562	2563		
<u>เป้าหมายที่ 4.2</u>					<u>กลยุทธ์ที่ 3</u>							

เทศบาลเมืองศรีสะเกษ มีระบบและกลไกดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานและบริหารงานของบุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม					เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน								
ตัวชี้วัดเป้าหมาย 4.2.1 ร้อยละของส่วนราชการที่มีการประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบก่อนการประเมิน	ร้อยละ	85	90	95	โครงการ/กิจกรรม 1.การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนผลงานและสมรรถนะของบุคลากร	- จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน*	เรื่อง	<5	<5	<3	บุคลากร ทม. ศก.	งานการเจ้าหน้าที่/กองวิชาการและแผนงาน	

\* การนับจำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน จะนับเฉพาะข้อร้องเรียนที่สืบสวนข้อเท็จจริงแล้วมีมูล

เป้าหมาย/ ตัวชี้วัดเป้าหมาย	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ	กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ	กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
--------------------------------	--------------	---------------------------------	------------------------	-----------	-------	---------------------------------	-------------------	--------------

		2561	2562	2563			นับ	2561	2562	2563		
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร</b>												
เป้าหมายที่ 5.1 บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต สวัสดิการ สภาพแวดล้อมและสุขภาพ อย่างมีประสิทธิภาพ <u>ตัวชี้วัดเป้าหมาย</u>					<b>กลยุทธ์ที่ 1</b> สร้างแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผาสุกของบุคลากร							
5.1.1 ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของเทศบาลเมืองศรีสะเกษ	ระดับ (0-5)  รายการ	3.75  5	4.00  5	4.25  10	<u>โครงการ/กิจกรรม</u> 1.โครงการเสริมสร้างองค์กร แห่งความสุข	-  จำนวนกิจกรรมเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข	กิจ กรรม	1  1	1  1	1  1	บุคลากร ทม. ศก.	งานกรเจ้า หน้าที่
5.1.2 จำนวนรายการเพิ่มเติม/ปรับปรุง สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก ที่บุคลากรได้รับเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด	กิจกรรม	2	2	2	2.กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัย ในการทำงาน	-  จำนวนกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัย ในการทำงาน	กิจ กรรม	1	1	1	บุคลากร ทม. ศก.	ทุกส่วน ราชการ
5.1.3 จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร	กิจกรรม	2	2	2	3. กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร	-  จำนวนกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร	กิจ กรรม	1	1	1	บุคลากร ทม. ศก.	ทุกส่วน ราชการ

5.

การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร  
คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองศรีสะเกษ  
ได้ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง  
หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๔๕  
ในการติดตามและประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑) ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินการพัฒนา  
เมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

๒) ติดตามและประเมินผล  
โดยคณะกรรมการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น