



# แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



**เทศบาลเมืองดอนสัก  
อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี**



## ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง

การพัฒนาศูนย์กลางของเทศบาลเมืองดอนสัก ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์ การพัฒนาศูนย์กลางเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

### ๔.๑ วิสัยทัศน์ ( Vision)

“ บุคลากรมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล บนพื้นฐานนวัตกรรม บริการ เพื่อประชาชน ”

### ๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑) พัฒนาศูนย์กลางเทศบาลเมืองดอนสักให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักขะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาศูนย์กลางเทศบาลเมืองดอนสักให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิต และการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาศูนย์กลางเทศบาลเมืองดอนสักตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในเทศบาลเมืองดอนสัก

### ๔.๓ ค่านิยม

“ มุ่งผลสัมฤทธิ์ จิตบริการ มีธรรมาภิบาล บนพื้นฐานนวัตกรรม ”

### ๔.๔ เป้าประสงค์

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักขะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจของเทศบาลเมืองดอนสัก

๒) เทศบาลเมืองดอนสักมีการวางแผนพัฒนาศูนย์กลาง การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานเทศบาล

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับเทศบาลเมืองดอนสักมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

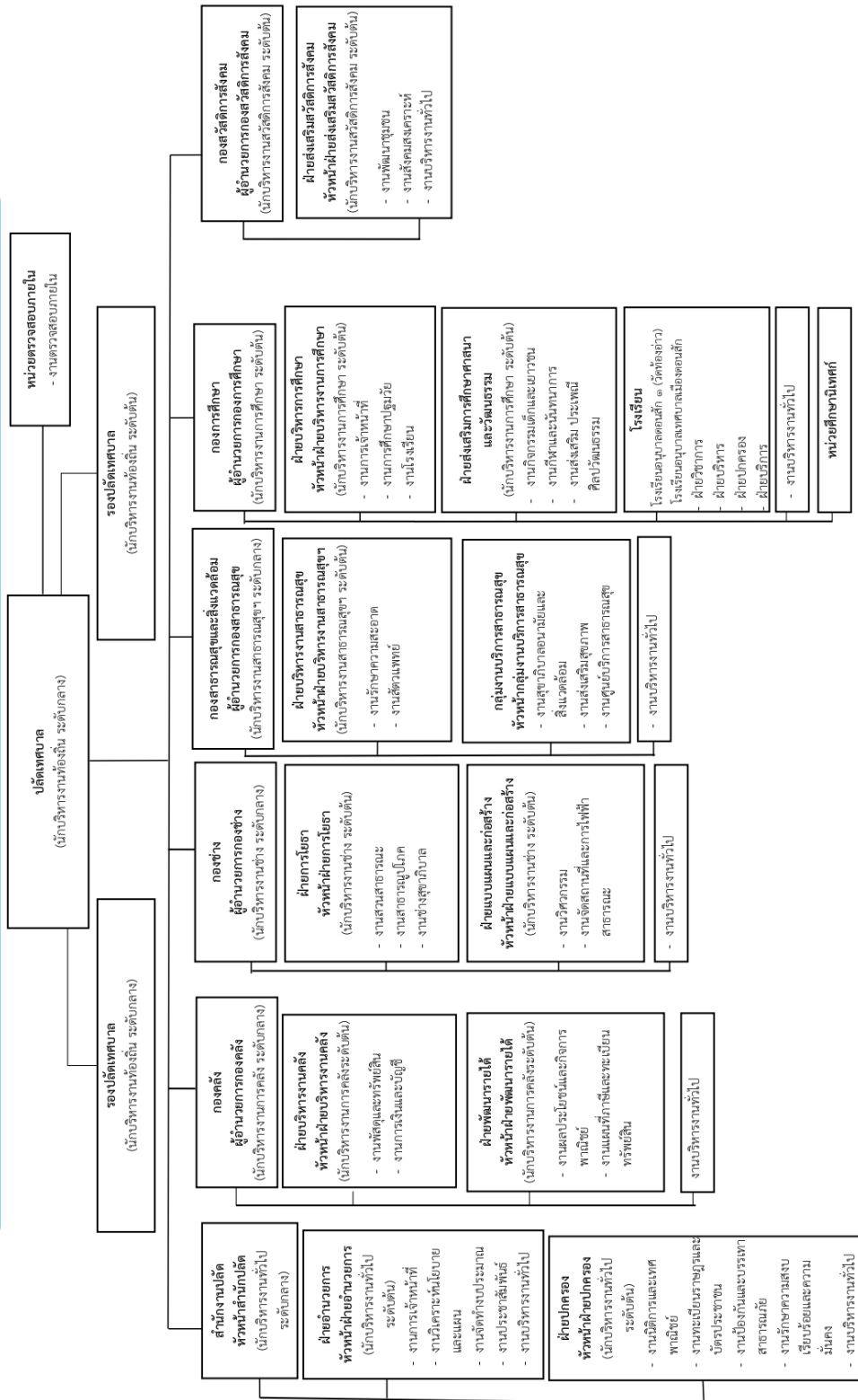
๕) พัฒนาศูนย์กลางให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ





## โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

### ผังโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาลเมืองดอนสัก ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)



สำนัก/กอง มีนครอง	ปลัด/รองปลัด	สำนักปลัดเทศบาล	กองคลัง	กองช่าง	กองสาธารณสุข	กองการศึกษา	โรงเรียน/ศพด.	กองสวัสดิการสังคม	หน่วยตรวจสอบฯ	รวม
๒	๓๓	๓๓	๑๓	๒๑	๓๕	๑๑	๑๑	๕	๐	๑๓๑
๑	๕	๕	๗	๕	๕	๖	๑๐	๑	๑	๔๑
๓	๓	๓๘	๑๙	๒๖	๔๐	๑๗	๒๑	๖	๑	๑๗๒

### กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลเมืองดอนสักได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่แต่ละส่วนราชการจะดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	<b>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</b> หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	<b>ฝ่ายอำนวยการ</b> นักจัดการงานทั่วไป (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในวงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<b>ฝ่ายปกครอง</b>								
๑๔	นิติกร (ปก)/(ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	นักจัดการงานเทคนิค (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	เจ้าพนักงานทะเบียน (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	เจ้าพนักงานทะเบียน (ปง/ชง)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
๒๐	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
๒๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๕	พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๒๖	พนักงานดับเพลิง	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๒๗	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	พนักงานดับเพลิง	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ยุบเลิก
๓๑	พนักงานเทคนิค	๑	-	-	-	-๑	-	-	
<b>รวมพนักงานเทศบาล</b>		<b>๒๐</b>	<b>๑๙</b>	<b>๑๙</b>	<b>๑๙</b>	<b>-๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>รวมลูกจ้างประจำ</b>		<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>รวมพนักงานจ้างตามภารกิจ</b>		<b>๑๒</b>	<b>๑๒</b>	<b>๑๒</b>	<b>๑๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>รวมพนักงานจ้างทั่วไป</b>		<b>๘</b>	<b>๗</b>	<b>๗</b>	<b>๗</b>	<b>-๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>รวมอัตรากำลังของสำนักปลัดเทศบาล</b>		<b>๔๑</b>	<b>๓๙</b>	<b>๓๙</b>	<b>๓๙</b>	<b>-๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<b>กองคลัง (๑๔)</b>								
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเลิก
๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ปง)	๑	-	-	-	-๑	-	-	
๘	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
๑๑	เจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๑๒	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๔	ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวมพนักงานเทศบาล</b>		<b>๑๐</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>-๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>รวมลูกจ้างประจำ</b>		<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>รวมพนักงานจ้างตามภารกิจ</b>		<b>๘</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>+๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>รวมพนักงานจ้างทั่วไป</b>		<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>รวมพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา (เงินอุดหนุน)</b>		<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>รวมอัตรากำลังของกองคลัง</b>		<b>๑๙</b>	<b>๑๙</b>	<b>๑๙</b>	<b>๑๙</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	<b>กองช่าง (๐๕)</b> ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	วิศวกรโยธา (ปก/ชก)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นายช่างโยธา (อส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นายช่างโยธา (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นายช่างโยธา (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	นายช่างไฟฟ้า (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๑๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๑๘	คนงาน	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
<b>รวมพนักงานเทศบาล</b>		<b>๙</b>	<b>๑๐</b>	<b>๑๐</b>	<b>๑๐</b>	<b>+๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>รวมลูกจ้างประจำ</b>		<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>รวมพนักงานจ้างตามภารกิจ</b>		<b>๗</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>+๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>รวมพนักงานจ้างทั่วไป</b>		<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>รวมอัตรากำลังของกองช่าง</b>		<b>๒๔</b>	<b>๒๖</b>	<b>๒๖</b>	<b>๒๖</b>	<b>+๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ	
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</b>										
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓	หัวหน้ากลุ่มงานบริการสาธารณสุข	-	๑	๑	๑	+๑	-	-		กำหนดเพิ่ม
๔	นักวิชาการสาธารณสุข (ปอ/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๕	นักวิชาการสุขาภิบาล (ปอ/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๖	นักวิชาการสุขาภิบาล (ปอ/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>ลูกจ้างประจำ</b>										
๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ว่างให้ยุบ (ลูกจ้าง ประจำ เกษียณ)	
๙	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>										
๑๐	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม	
๑๑	ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑	๑	๑	+๑	-	-		
๑๓	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	กำหนดเพิ่ม	
๑๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทัชชะ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-		
๑๖	คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-		
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>										
๑๗	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๘	คนงานประจำรถขยะ	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-		
๑๙	คนงาน	๘	๘	๘	๘	-	-	-		
<b>รวมพนักงานเทศบาล</b>		<b>๖</b>	<b>๗</b>	<b>๗</b>	<b>๗</b>	<b>+๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>		
<b>รวมลูกจ้างประจำ</b>		<b>๓</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>-๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>		
<b>รวมพนักงานจ้างตามภารกิจ</b>		<b>๙</b>	<b>๑๑</b>	<b>๑๑</b>	<b>๑๑</b>	<b>+๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>		
<b>รวมพนักงานจ้างทั่วไป</b>		<b>๑๙</b>	<b>๑๙</b>	<b>๑๙</b>	<b>๑๙</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>		
<b>รวมอัตรากำลังของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>		<b>๓๗</b>	<b>๓๙</b>	<b>๓๙</b>	<b>๓๙</b>	<b>+๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>		





ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<b>กองการศึกษา (๐๘)</b>								
	<b>พนักงานเทศบาล</b>								
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักสันตนาการ (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ปร/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานครูเทศบาล</b>								
	<b>โรงเรียนเทศบาลเมืองดอนสัก ๑ (วัดทองอ่าว)</b>								
๘	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๐	ครูผู้ช่วย	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
	<b>โรงเรียนอนุบาลเทศบาลเมืองดอนสัก</b>								
๑๑	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ครู	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
๑๓	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองดอนสัก</b>								
๑๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๕	ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปากดอนสัก</b>								
๑๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๗	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๑๘	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๐	ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๒๑	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๒๓	ภารโรง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๔	คนงาน	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
	<b>รวมพนักงานเทศบาล</b>	<b>๗</b>	<b>๗</b>	<b>๗</b>	<b>๗</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
	<b>รวมพนักงานครูเทศบาล</b>	<b>๑๙</b>	<b>๒๑</b>	<b>๒๑</b>	<b>๒๑</b>	<b>+๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
	<b>รวมลูกจ้างประจำ</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
	<b>รวมพนักงานจ้างตามภารกิจ</b>	<b>๗</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>+๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
	<b>รวมพนักงานจ้างทั่วไป</b>	<b>๓</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>-๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
	<b>รวมอัตรากำลังของกองการศึกษา</b>	<b>๓๖</b>	<b>๓๘</b>	<b>๓๘</b>	<b>๓๘</b>	<b>+๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	<b>กองสวัสดิการสังคม</b> ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	เจ้าหน้าที่งานธุรการ (ปจ/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวมพนักงานเทศบาล</b>		<b>๕</b>	<b>๕</b>	<b>๕</b>	<b>๕</b>	-	-	-	
<b>รวมลูกจ้างประจำ</b>		-	-	-	-	-	-	-	
<b>รวมพนักงานจ้างตามภารกิจ</b>		<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	-	-	-	
<b>รวมพนักงานจ้างทั่วไป</b>		-	-	-	-	-	-	-	
<b>รวมอัตรากำลังของกองสวัสดิการสังคม</b>		<b>๖</b>	<b>๖</b>	<b>๖</b>	<b>๖</b>	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b> นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวมพนักงานเทศบาล</b>		<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	-	-	-	
<b>รวมลูกจ้างประจำ</b>		-	-	-	-	-	-	-	
<b>รวมพนักงานจ้างตามภารกิจ</b>		-	-	-	-	-	-	-	
<b>รวมพนักงานจ้างทั่วไป</b>		-	-	-	-	-	-	-	
<b>รวมอัตรากำลังของหน่วยตรวจสอบภายใน</b>		<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	-	-	-	

<b>รวมอัตรากำลังของทุกส่วนราชการ</b>	<b>๑๖๔</b>	<b>๑๖๘</b>	<b>๑๖๘</b>	<b>๑๖๘</b>	<b>+๔</b>	-	-	
--------------------------------------	------------	------------	------------	------------	-----------	---	---	--



### การบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินการ/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑.ด้านการวางแผน อัตรากำลัง สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง	๑. จัดทำและปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้เป็นปัจจุบัน  ๒. ดำเนินการสรรหาและ บรรจุแต่งตั้ง รับโอน และจัด คนลงสู่ตำแหน่งที่ว่างตาม กรอบอัตรากำลัง	เพื่อวางแผนอัตรากำลัง และปรับอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับภารกิจ  เพื่อให้ตำแหน่งว่างตาม กรอบอัตรากำลังลดลง	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗	การปรับปรุงแผน อัตรากำลัง  อัตรากำลังว่าง ลดลง	เทศบาลมีอัตรากำลังที่ เหมาะสม เพียงพอต่อ การปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่
๒.ด้านการกำหนด ยุทธศาสตร์การ บริหารงานบุคคล	๑.จัดทำแผนกลยุทธ์การ บริหารทรัพยากรบุคคล	เพื่อเป็นแนวทางในการ บริหารงานและบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗	แผนกลยุทธ์การ บริหารทรัพยากร บุคคล จำนวน ๑ เล่ม	เทศบาลมีแนวทางใน การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	งานการเจ้าหน้าที่



ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินการ/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๓.ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	๑.จัดทำคู่มือและเผยแพร่ การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง	เพื่อเป็นมาตรฐานในการ ปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗	คู่มือการประเมินผล การปฏิบัติงาน ๓ จำนวน ๑ เล่ม	บุคลากรได้ทราบ ขั้นตอนและวิธีการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่
๔.ด้านการสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจของ องค์กร	๑.จัดทำและเผยแพร่คู่มือ สวัสดิการของพนักงาน เทศบาล และพนักงานจ้าง	เพื่อให้ทราบถึงสิทธิ ประโยชน์ของตนเอง	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗	คู่มือสวัสดิการ ๓ จำนวน ๑ เล่ม	บุคลากรได้ทราบถึง สวัสดิการของตนเอง	งานการเจ้าหน้าที่
๕. ด้านระบบข้อมูล ของพนักงาน	๑.ปรับปรุงฐานข้อมูล สารสนเทศของบุคลากรใน เทศบาล  ๒.บันทึกและปรับปรุงข้อมูล ทะเบียนประวัติของบุคลากร ให้เป็นปัจจุบัน (LHR)	เพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านข้อมูลของ บุคลากรในหน่วยงาน  เพื่อรวบรวมข้อมูลให้ บุคลากรถูกต้องเป็น ปัจจุบัน	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗	ข้อมูลบุคลากรเป็น ปัจจุบัน	เทศบาลเมืองดอนสัก สามารถทราบข้อมูล บุคลากรในหน่วยงาน ได้ตลอดเวลา เป็น ปัจจุบัน	งานการเจ้าหน้าที่



## ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

เทศบาลเมืองดอนสัก กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลเมืองดอนสัก เพื่อพัฒนาบุคลากร พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร





แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗  
ของเทศบาลเมืองดอนเหล็ก อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี

รายละเอียดแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองดอนสัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗  
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๗			
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๐	๒๐๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๖-กันยายน ๒๕๖๗	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง หลักสูตรนักบริหารงานช่าง หลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคม หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๘	๒๔๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๖-กันยายน ๒๕๖๗	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น



วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๗			
	หลักสูตรนักรักษาพยาบาลบุคคล หลักสูตรนักรักษาโรคหัดและแผน หลักสูตรนิติกร หลักสูตรนักจัดการงานทะเบียนและบัตร หลักสูตรนักจัดการงานเทคนิค หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้ หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข หลักสูตรนักวิชาการสุขาภิบาล หลักสูตรวิศวกรรมโยธา หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หลักสูตรนักวิชาการศึกษา หลักสูตรนักสันนิบาการ หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรเจ้าพนักงานทะเบียน หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ						



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ของเทศบาลเมืองดอนสัก อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี



วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๗			
	หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หลักสูตรนายช่างโยธา หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า						
	๓) โครงการพัฒนาความรู้/ทักษะสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น เช่น ความรู้เรื่องกฎหมาย ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการ และแผนยุทธศาสตร์ ความรู้เรื่องการทำงานการเงิน และงบประมาณ ระบบบัญชี การจัดซื้อจัดจ้าง และกฎระเบียบพัสดุ ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ทักษะการบริหารโครงการ ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน ทักษะการเขียนหนังสือราชการ ฯลฯ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามโครงการพัฒนาความรู้/ทักษะ สำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๙๐)	๒๐	๒๐๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๖-กันยายน ๒๕๖๗	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	รวม		๓๘	๖๔๐,๐๐๐			



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๗			
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานท้องถิ่นและเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๕๐	๕๐๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๖-กันยายน ๒๕๖๗	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลเมือง ดอนสัก
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรม การดำเนินการทางวินัย และความผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๖	๖๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๖-กันยายน ๒๕๖๗	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๐	๑๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๖-กันยายน ๒๕๖๗	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลเมือง ดอนสัก
	๒) โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร (๑ ผลงาน/ส่วนราชการ)	๖	๑๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๖-กันยายน ๒๕๖๗	๑) การพัฒนาตนเอง ๒) การสัมมนา	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการเทศบาลเมือง ดอนสัก
รวม			๒๑๒	๕๘๐,๐๐๐			



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๗			
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔	๒๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๖-กันยายน ๒๕๖๗	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๙๕)	๑๓๑	-	ตุลาคม ๒๕๖๖-กันยายน ๒๕๖๗	๑) การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (อย่างน้อย ๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๑๘	๓๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๖-กันยายน ๒๕๖๗	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลเมือง ดอนสัก
๓) บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและกำหนดแนวทางการทำงาน	๑) โครงการประชุมประจำเดือน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมประชุมในทุกเดือน (ร้อยละ ๘๐)	๑๓๑	-	ตุลาคม ๒๕๖๖-กันยายน ๒๕๖๗	๑) การประชุม	เทศบาลเมือง ดอนสัก
รวม			๒๘๔	๕๐,๐๐๐			



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๗			
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสาและคุณธรรมจริยธรรมประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๓๑	๒๐๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๖-กันยายน ๒๕๖๗	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลเมืองดอนสัก
	๒) โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๓๑	๑๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๖-กันยายน ๒๕๖๗	๑) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลเมืองดอนสัก
๓) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสามัคคีสมานสามัคคีในองค์กร	๑) โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๔๐๐	๑๐๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๖-กันยายน ๒๕๖๗	๑) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลเมืองดอนสัก
	๒) โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๐	๓๐๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๖-กันยายน ๒๕๖๗	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลเมืองดอนสัก
รวม			๗๖๒	๖๑๐,๐๐๐		๖๑๐,๐๐๐	



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับ มีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสา และคุณธรรมจริยธรรม ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๓๑	๑๓๑	๑๓๑	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลเมืองดอนสัก
	๒) โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๓๑	๑๓๑	๑๓๑	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลเมืองดอนสัก
๓) บุคลากรทุกระดับ มีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร	๑) โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรม กีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๔๐๐	๔๐๐	๔๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลเมืองดอนสัก
	๒) โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	เทศบาลเมืองดอนสัก
รวม			๗๖๒	๗๖๒	๗๖๒	๖๑๐,๐๐๐	๖๑๐,๐๐๐	๖๑๐,๐๐๐		



## การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

### ๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานและการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองดอนสัก มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลรวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรี ทราบ

ให้นายกเทศมนตรี แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรี เป็นประธานกรรมการ

๒. ปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ

๓. รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ

๔. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ

๕. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ-สกุล และตำแหน่งหรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้โดยนายกเทศมนตรีเป็นผู้ออกคำสั่ง

### ๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนาภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงานโดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือนเลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน



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

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

### ๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองดอนสัก สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมาย และการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาล และบุคลากรของเทศบาลต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

