

แผนงานการพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เทศบาลนครนครศรีธรรมราช
อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช
จังหวัดนครศรีธรรมราช

สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ ๑

* บทนำ	๑
* วัตถุประสงค์ของแผนงานพัฒนาบุคลากร	๑
* ขั้นตอนของการจัดทำแผนงานพัฒนาบุคลากร	๑
* ประโยชน์ของแผนงานพัฒนาบุคลากร	๒
* ผลจากการสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูล	๓
* ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา	๔

ส่วนที่ ๒

* บัญชีสรุปจำนวนโครงการ /กิจกรรม มาตรการ และงบประมาณ	๕ - ๑๐
* บัญชีสรุปยอดจำนวนโครงการ/กิจกรรม มาตรการ และงบประมาณ	๑๑
* บัญชีแผนการดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรม มาตรการ ด้านการพัฒนาบุคลากร	๑๒ - ๑๘

ประโยชน์ของแผนงานการพัฒนาบุคลากร

๑. ทำให้หน่วยงานมีเครื่องมือในการดำเนินงาน ที่เกิดความคล่องตัวมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจน
๒. แผนงานจะทำให้เกิดการติดตามประเมินผลเมื่อสิ้นปี ซึ่งทำให้รู้ว่าแต่ละโครงการที่ได้นำไปปฏิบัติมีความสำเร็จมากน้อยเพียงใด
๓. แผนงานเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงานที่รับผิดชอบกิจกรรม/โครงการที่กำหนด
๔. เพื่อแสดงถึงรายละเอียดของแผนงาน โครงการ กิจกรรม และมาตรการการพัฒนาบุคลากร ที่ได้วางแผน เพื่อการดำเนินการและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ตามระยะเวลาที่กำหนด
๕. ทำให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงานมากขึ้น ลดความซ้ำซ้อนของแผนงาน โครงการ กิจกรรม และมาตรการ ต่างๆ ของหน่วยงาน
๖. ได้นำนโยบายและวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารของเทศบาล ด้านการพัฒนาบุคลากร มาลงรายละเอียดในแผนการดำเนินงาน และวางแผนเพื่อปฏิบัติให้สอดคล้องกัน และการนำปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการทำงาน มาร่วมแก้ไขและกำหนดในแผนงานเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
๗. สามารถนำเครื่องมือที่สำคัญต่อการบริหารงานของผู้บริหารในการควบคุมการดำเนินงาน ให้เป็นไปด้วยความเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ
๘. สามารถนำแผนงานมาวิเคราะห์ดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่อง

ผลจากการวิเคราะห์และสำรวจข้อมูล

๑. การนำแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์และแผนจังหวัด มาขับเคลื่อน เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติประกอบกับนโยบายและวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และแผน ฯ ดังกล่าว

๒. การนำแนวทางการขอรับการประเมินการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาหน่วยงาน เพื่อนำมากำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติ และเป็นการเพิ่มพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

๓. เนื่องจาก หน่วยงานจะต้องมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะที่ตรงกับ ตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

๔. ด้วยได้มีการสำรวจข้อมูลความต้องการในการเข้ารับการอบรม/ฝึกอบรม และได้ นำข้อมูลที่ได้จากการแสดงความคิดเห็น นำมาวางแผนงานเพื่อส่งเสริมและพัฒนา ให้ตรงเป้าประสงค์ของบุคลากร

๕ การประสานงานของหน่วยงานยังไม่เป็นระบบเท่าที่ควร ขาดความคล่องตัว ในการประสานงาน และงานบางอย่างจำเป็นต้องมีเครือข่ายในการประสานงาน จึงมีความจำเป็น ที่จะต้องมีการพัฒนาด้านการประสานงานในกลุ่มต่าง ๆ ให้มากขึ้น

๖ ควรมีการกำหนดมาตรการในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานร่วมกัน

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

แผนงานการพัฒนาบุคลากร ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา จำนวน ๔ ด้าน

ประกอบด้วย

๑. การพัฒนาด้านการส่งเสริมให้ความรู้แก่บุคลากร
๒. การพัฒนาด้านการประสานงานภายในองค์กร
๓. การพัฒนาด้านการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรม และระเบียบแบบแผน
๔. การพัฒนาด้านการพัฒนาองค์กร

บัญชีสรุปรายละเอียด การพัฒนาบุคลากรของเทศบาล
กิจกรรม มาตรการ และงบประมาณ
แผนงานการพัฒนาบุคลากร
เทศบาลนครนครศรีธรรมราช

ยุทธศาสตร์/แผนงาน	จำนวน โครงการ/ กิจกรรม และมาตรการ ที่ดำเนินการ	จำนวนงบประมาณ	ผลการวิเคราะห์เพื่อดำเนินการ
การพัฒนาด้านการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรม และระเบียบ แบบแผน			
๑. กิจกรรมฝึกอบรมการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมบุคลากรเทศบาล นครนครศรีธรรมราช เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรสุจริต	๑	๑๐๐,๐๐๐	- กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ ป้องกันการทุจริต (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
๒. กิจกรรม บูรณาการทุกภาคส่วนเพื่อต่อต้านการทุจริต	๑	๑๕๐,๐๐๐	ได้กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ ป้องกันการทุจริต (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
๓. กิจกรรม “สร้างความโปร่งใสในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน”	๑	-	ได้กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ ป้องกันการทุจริต (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
๔. กิจกรรม “การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการของเทศบาลนคร นครศรีธรรมราช	๑	-	ได้กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ ป้องกันการทุจริต (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

บัญชีสรุปรายละเอียด การพัฒนาบุคลากรของเทศบาล
กิจกรรม มาตรการ และงบประมาณ
แผนงานการพัฒนาบุคลากร
เทศบาลนครนครศรีธรรมราช

ยุทธศาสตร์/แผนงาน	จำนวน โครงการ/ กิจกรรม และมาตรการ ที่ดำเนินการ	จำนวนงบประมาณ	ผลการวิเคราะห์เพื่อดำเนินการ
การพัฒนาด้านการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรม และระเบียบ แบบแผน (ต่อ)			
๕. มาตรการ การสร้างความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล	๑	๑๐,๐๐๐	ได้กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ ป้องกันการทุจริต (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
๖. มาตรการ “ส่งเสริมการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรมของ เทศบาลนครนครศรีธรรมราช	๑	๒๐,๐๐๐	ได้กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ ป้องกันการทุจริต (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
๗. มาตรการ ออกคำสั่งมอบหมายเพื่อกระจายอำนาจของเทศบาลนคร นครศรีธรรมราช	๑	-	ได้กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ ป้องกันการทุจริต (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

บัญชีสรุปรายละเอียด การพัฒนาบุคลากรของเทศบาล
กิจกรรม มาตรการ และงบประมาณ
แผนงานการพัฒนาบุคลากร
เทศบาลนครนครศรีธรรมราช

ยุทธศาสตร์/แผนงาน	จำนวน โครงการ/ กิจกรรม และมาตรการ ที่ดำเนินการ	จำนวนงบประมาณ	ผลการวิเคราะห์เพื่อดำเนินการ
การพัฒนาด้านการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรม และระเบียบ แบบแผน (ต่อ)			
๘ โครงการ เชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐาน ด้วย ความวิริยะอุตสาหะและซื่อสัตย์สุจริต	๑	๑๐,๐๐๐	- ได้กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ ป้องกันการทุจริต (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
รวมทั้งสิ้น	๘	๒๙๐,๐๐๐	



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐-๗๕๕๐-๕๕๗๑ ต่อ ๕๑๒๘

ที่ นศ.๕๒๐๑๒.๓/ ๑๗๖ วันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง การขออนุมัติจัดทำแผนงานการพัฒนาบุคลากรและขออนุมัติดำเนินงานตามแผนงาน

เรียน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

เรื่องเดิม

ตามที่ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่ดูแลและรับผิดชอบงานด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน นั้น

ข้อเท็จจริง

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพต่อการพัฒนาบุคลากร ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนงานการพัฒนาบุคลากร เพื่อแสดงถึงรายละเอียดของโครงการ กิจกรรม มาตรการ และงบประมาณตามที่กำหนด

ข้อพิจารณา

ในการนี้ ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ จึงได้นำเรียนนายกเทศมนตรี นครนครราชสีมา เพื่อขออนุมัติแผนงานการพัฒนาบุคลากรและขออนุมัติดำเนินงานตามแผนงานตามที่แนบมาพร้อมบันทึกฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

เรียน ปลัดเทศบาล
- เพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวรณกมล นิตยวิมล)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เห็นควรอนุมัติ และโปรดดำเนินการตามแผนงาน
เพื่อการพัฒนาบุคลากร และโปรดดำเนินการ
ให้มีมติตามสมัยประชุมที่ ๖๖ ของสภา อบจ. ITA และ LPA.

(นางสาวสุจิตา จันทวาส)
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร

(นายเกียรติศักดิ์ เทวเดช)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

20 ก.พ. 2566

(นายกษณพ เกตุชาติ)
นายกเทศมนตรีนครนครราชสีมา