



ประกาศเทศบาลเมืองเขลางค์นคร
เรื่อง นโยบายและกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาการทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองเขลางค์นคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เพื่อให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองเขลางค์นคร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงกำหนดนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองเขลางค์นคร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. การบริหารอัตรากำลัง สรรหา คัดเลือกบุคลากร มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ การวางแผนอัตรากำลังและงบประมาณ ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมและเพียงพอกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ พันธกิจ และแนวทางการดำเนินการ โดยพิจารณาถึงหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และนโยบายผู้บริหารของเทศบาลเมืองเขลางค์นครมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ

๑.๒ การสรรหา และการคัดเลือก ดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีลักษณะ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่เหมาะสมกับตำแหน่ง โดยฝ่ายการเจ้าหน้าที่จะดำเนินการสรรหา และคัดเลือกในรูปแบบคณะกรรมการ ซึ่งมีกระบวนการสอบข้อเขียน สอบปฏิบัติ หรือสอบสัมภาษณ์ ตามความเหมาะสม เพื่อให้สามารถคัดสรรผู้มีความรู้ ความสามารถและเป็นคนดีมีจิตอาสาและสามารถปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานได้

๑.๓ การว่าจ้าง บรรจุและแต่งตั้ง กำหนดระยะเวลาการจ้าง ลักษณะการจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ไว้ในแบบสัญญาจ้าง สำหรับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการเงินและพัสดุหรือตำแหน่งอื่นที่พิจารณาแล้วเห็นว่ามีความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร ต้องจัดทำสัญญาค้ำประกันไว้ด้วย

๒. การเสริมสร้างขีดความสามารถ

๒.๑ การพัฒนาและการฝึกอบรม เทศบาลเมืองเขลางค์นคร ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมให้บุคลากรเพื่อเป็นผู้มีผลสัมฤทธิ์ของงานสูงโดยการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ สามารถใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสามารถรองรับภารกิจ และตอบสนองยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลเมืองเขลางค์นคร โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑.๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้พื้นฐานเบื้องต้น ได้แก่ การปฐมนิเทศ
บุคลากรใหม่ (Orientation)

๒.๑.๒ การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (Competency Development)

(๑) การพัฒนาสมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competency)

(๒) การพัฒนาตามสมรรถนะกลุ่มงานและตำแหน่ง (Functional and Technical Competency)

(๓) การพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบริหาร (Leadership Competency / Team Leader Competency)

๒.๒ การบริหารผลการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน กองการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการบริหารผลการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบบริหารผลงาน (Performance Management) เป็นกระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลเมืองเขลางค์นคร ให้บรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติงานราชการในระดับองค์กร หน่วยงาน และระดับบุคคลเข้าด้วยกัน คำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดสาหัสในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ โดยจัดทำการประเมินอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจง หรือขอคำปรึกษาด้วย

๓. สร้างความผูกพันและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

เทศบาลเมืองเขลางค์นคร ให้ความสำคัญกับการดูแลบุคลากรในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การบริหารสวัสดิการต่างๆ สำหรับบุคลากร เช่น การดูแลสุขภาพกาย สุขภาพใจ สุขภาพการเงิน สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยมีแนวทางดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ จัดทำ ดำเนินการ และรายงานตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเผยแพร่ในเว็บไซต์ทุกหน่วยงานในสังกัด

๓.๒ กำหนดให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ ความสามัคคี และความรักองค์กรของบุคลากรระหว่างหน่วยงาน

๓.๓ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานพร้อมระบบแจ้งเตือนการเลื่อนระดับผ่านระบบ Online และประชาสัมพันธ์โครงการฝึกอบรมต่าง ๆ ให้บุคลากรในสังกัดได้รับทราบ

๓.๔ ดำเนินโครงการนำร่องจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการเสียชีวิตจากสาเหตุอายุราชการของบุคลากรในแต่ละปี

๓.๕ ดำเนินกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การเสนอชื่อบุคลากรเข้ารับรางวัลทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อเป็นการเสริมสร้างความรักความผูกพันระหว่างบุคลากรกับเทศบาลเมืองเขลางค์นคร

๓.๖ ควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามระเบียบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการที่เทศบาลเมืองเขลางค์นครกำหนด พร้อมทั้งในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนขั้นค่าจ้าง และเลื่อนค่าตอบแทน ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ, พนักงานจ้างตามภารกิจ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างทั่วไปเพื่อต่อสัญญาจ้าง เป็นไปด้วยความยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และอยู่ในเวลาที่กำหนด หากมีบุคลากรร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมเอกสารหลักฐานและนำเสนอต่อผู้บังคับบัญชาพิจารณาเป็นลำดับ

๓.๗ ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมแกร่ง (Strong Culture) ในเทศบาลเมืองเขลางค์นคร องค์กรที่จะประสบความสำเร็จนั้นจะต้องมีวัฒนธรรมแกร่ง คือ มีค่านิยมหลักที่คนส่วนใหญ่ขององค์กรยึดถือร่วมกันอย่างมีพันธะผูกพัน ซึ่งวัฒนธรรมแกร่งนี้จะต้องสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ขององค์กรด้วย เพื่อที่จะสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จได้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายไพฑูรย์ โพธิ์ทอง)
นายกเทศมนตรีเมืองเขลางค์นคร

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
เทศบาลเมืองเขลางค์นคร อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง

ประเด็นตามนโยบาย/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติตามแผนฯ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด
๑. ด้านโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลเมืองเขลางค์นคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ หรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง	- เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาลเมืองเขลางค์นคร ให้มีความเหมาะสม	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	- แผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาล (ฉบับปรับปรุง) - แผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐- ๒๕๗๒	- ปีละ ๒ ครั้ง
	๑.๒ กำหนดสมรรถนะหลัก, สมรรถนะสายผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล	- เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	- มีการกำหนดสมรรถนะหลัก, สมรรถนะสายผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน ไปใช้ประกอบในการบริหารทรัพยากรบุคคล	- ใช้สมรรถนะในการประเมินพนักงานทุกคนในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นตาม นโยบาย/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาใน การดำเนินการ	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติ ตามแผนฯ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด
๒. ด้านการสรรหา, บรรจุ และ แต่งตั้ง การเลื่อนระดับและ การเปลี่ยนสายงาน	๒.๑ การสรรหาพนักงานเทศบาล และ พนักงานจ้าง	- เพื่อทดแทนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล และ พนักงานจ้างที่พ้นจากตำแหน่ง ด้วยเหตุเกษียณ โอน (ย้าย) ลาออก หรือมีอายุครบ ๖๐ ปี	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	- อัตราตำแหน่งว่างของ พนักงานเทศบาล หรือ พนักงานจ้าง ไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของแผนอัตรากำลังที่ ใช้บังคับ	- มีการสรรหา และเลือกสรร พนักงาน (ประกาศ/ เผยแพร่การรับ โอน หรือขอใช้ บัญชี และ ประกาศสรรหา)
	๒.๒ ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน ของพนักงานเทศบาล ทุกประเภท/ ระดับ	- เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสาย งาน/อาชีพของพนักงานเทศบาลทุกตำแหน่ง ประเภท และระดับ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	๑) มีการประชาสัมพันธ์ หรือ กิจกรรมเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในความก้าวหน้า ของพนักงานเทศบาล ๒) พนักงานเทศบาลได้รับการ เลื่อนระดับ เมื่อมีคุณสมบัติ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ๓) สนับสนุนให้พนักงานเข้า รับการฝึกอบรมเสริมสร้าง ความรู้ ทักษะและประการณ์ ตามตำแหน่ง/สายงาน ๔) ส่งเสริมให้พนักงาน เทศบาลเข้ารับการศึกษา เพื่อเปลี่ยนสายงาน	๑) มีโครงการ ฝึกอบรม หรือ ตั้งงบประมาณ สนับสนุนการ ฝึกอบรม ๒) มีวารสาร/ เอกสาร ประชาสัมพันธ์

ประเด็นตามนโยบาย/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติตามแผนฯ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด
๒. ด้านการสรรหา, บรรจุและแต่งตั้ง การเลื่อนระดับและการเปลี่ยนสายงาน (ต่อ)	๒.๓ การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานเทศบาล	- เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานเทศบาล ประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	- แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ส่วนราชการ/ผู้มีคุณสมบัติเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น - ให้คำแนะนำในการดำเนินงานขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้น	- พนักงานเทศบาลได้รับการแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้น จำนวน ๕ ราย
๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๓.๑ มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานถูกต้อง เป็นธรรม เสมอภาค และมีความโปร่งใส	- เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานถูกต้องตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการ ที่ระเบียบกฎหมายกำหนดไว้	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	- พนักงานทุกรายได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม	- กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วเสร็จ ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันสิ้นรอบการประเมิน - จำนวน ๒ รอบการประเมิน

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
เทศบาลเมืองเขลางค์นคร อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง

ประเด็นตามนโยบาย/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติตามแผนฯ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด
๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร	๑.๑ การจัดฝึกอบรมบุคลากร (๑) โครงการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ในสังกัดเทศบาลเมืองเขลางค์นคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	- เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร พื้นที่ปฏิบัติราชการ สายงานการบังคับบัญชา แบบธรรมเนียมของทางราชการ บทบาทหน้าที่ วินัยและการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติราชการ	๒๐,๐๐๐.๐๐	๑) กิจกรรมที่ ๑ ก.พ. - เม.ย. ๖๙ ๒) กิจกรรมที่ ๒ มิ.ย. - ส.ค. ๖๙	- ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมายผ่านการประเมินหรือทดสอบตามแบบทดสอบ ภายหลังเสร็จสิ้นการอบรม	- พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างจำนวนรุ่นละ ๓๐ คน
	(๒) โครงการเสริมสร้างวินัย และการรักษาวินัยให้แก่พนักงานในสังกัดเทศบาลเมืองเขลางค์นคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	- เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย ซึ่งเป็นข้อกำหนดและข้อปฏิบัติของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สิทธิ หน้าที่และข้อปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการทางวินัย สิทธิอุทธรณ์และการร้องทุกข์ - เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๐,๐๐๐.๐๐	๑) กิจกรรมที่ ๑ ธ.ค. ๒๕๖๘ ถึง ก.พ. ๒๕๖๙ ๒) กิจกรรมที่ ๒ พ.ค. - ก.ค. ๖๙	- ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมายผ่านการประเมินหรือทดสอบตามแบบทดสอบ ภายหลังเสร็จสิ้นการอบรม	- พนักงานเทศบาลจำนวน ๓๐ คน - พนักงานจ้างจำนวน ๓๐ คน

ประเด็นตามนโยบาย/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติตามแผนฯ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด
๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร (ต่อ)	(๓) โครงการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาบุคลากรเทศบาลเมืองเขลางค์นคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (๓.๑) กิจกรรมการอบรมให้ความรู้เรื่องการพัฒนาและการบริหารบุคลากร	- เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนาและการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการของแต่ละส่วนราชการ รวมทั้งเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดี หรือมนุษยสัมพันธ์ภายในหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อการร่วมมือและประสานพลังในการขับเคลื่อนสู่เป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ของเทศบาล	๕๐๐,๐๐๐.๐๐	ม.ค. ๒๕๖๙ ถึง มี.ค. ๒๕๖๙	- ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมายผ่านการฝึกอบรม/ประเมินหรือทดสอบภายหลังเสร็จสิ้นการอบรม	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ฝึกอบรม จำนวน ๖๐ คน
	(๓.๒) กิจกรรมศึกษาดูงานหน่วยงานต้นแบบอื่น	- เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนาและการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการของแต่ละส่วนราชการ พร้อมทั้งแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานอื่น		ก.พ. ๒๕๖๙ ถึง เม.ย. ๒๕๖๙	- ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมายผ่านการศึกษาดูงาน/ประเมินหรือทดสอบภายหลังเสร็จสิ้นการเข้าร่วมการศึกษาดูงาน	ผู้เข้าร่วมศึกษาดูงาน จำนวน ๖๐ คน
	(๔) โครงการพัฒนาเทศบาลเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เทศบาลเมืองเขลางค์นคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐	- เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ มีทักษะที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ ระหว่างผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ พนักงานเทศบาลเมืองเขลางค์นคร	๒๐๐,๐๐๐.๐๐	พ.ย. ๒๕๖๘ ถึง ก.พ. ๒๕๖๙	- ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมายผ่านการฝึกอบรม/ประเมินหรือทดสอบภายหลังเสร็จสิ้นการเข้าร่วมโครงการ	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ฝึกอบรม จำนวน ๕๐ คน

ประเด็นตามนโยบาย/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติตามแผนฯ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด
๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร (ต่อ)	(๕) โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด เทศบาลเมืองเขลางค์นคร	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะครู ผู้ช่วยครู ผู้ช่วย ผู้ดูแลเด็ก บุคลากรทางการศึกษา และเจ้าหน้าที่สังกัดฝ่ายส่งเสริม การศึกษา กอองการศึกษา ในการดูแลและส่งเสริม พัฒนาการเด็กปฐมวัย และ ส่งเสริมการดำเนินงานพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้คุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๕๐,๐๐๐.๐๐	พ.ย. ๒๕๖๘ ถึง ม.ค. ๒๕๖๙	- ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่ม เป้าหมายผ่านการฝึกอบรม/ ประเมินหรือทดสอบภายหลัง เสร็จสิ้นการอบรม	ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม จำนวน ๒๒ คน
	(๘) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลเมืองเขลางค์นคร - จัดฝึกอบรม การบรรยายให้ ความรู้ ณ เทศบาลเมืองเขลางค์นคร	- ครู ผู้ช่วยครูผู้ช่วย และผู้ดูแลเด็ก มีความ เข้าใจนโยบายและหลักการด้านการศึกษาของ ชาติ ได้ประยุกต์ด้านความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ที่ดีของการจัดการศึกษาปฐมวัย ได้แลกเปลี่ยน เรียนรู้ภารกิจการผลิตโถมบทบาทของครู กับมาตรฐานวิชาชีพ	๑๙๕,๐๐๐.๐๐	ธ.ค. ๒๕๖๘ ถึง ก.พ. ๒๕๖๙	- ร้อยละ ๘๐ ของ กลุ่มเป้าหมายผ่านการ ประเมิน/การทดสอบการ ฝึกอบรม	ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม จำนวน ๒๒ คน
	- ศึกษาดูงาน ณ ศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก หรือโรงเรียนต้นแบบ			ม.ค. ๒๕๖๙ ถึง มี.ค. ๒๕๖๙	- ร้อยละ ๘๐ ของ กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วม การศึกษาดูงาน	ผู้เข้าร่วม การศึกษาดูงาน จำนวน ๒๒ คน

ประเด็นตามนโยบาย/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติ ตามแผนฯ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด
๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร (ต่อ)	๑.๒ การฝึกอบรมด้วยสื่อออนไลน์/อิเล็กทรอนิกส์ (๑) ส่งเสริมการเรียนรู้ของพนักงาน ให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์	- เพื่อเพิ่มศักยภาพของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ หรือระบบเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๒๕๖๘ ถึง ก.ย. ๒๕๖๙	- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมผ่านการฝึกอบรม โดยได้รับประกาศนียบัตร/วุฒิบัตรจากการเข้าฝึกอบรม	- พนักงานจ้างตามภารกิจ, ลูกจ้างประจำ, และพนักงานเทศบาล
	๑.๓ ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม (๑) การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	- เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และการเสริมสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงาน	๑๐๐,๐๐๐.๐๐	ต.ค. ๒๕๖๘ ถึง ก.ย. ๒๕๖๙	- พนักงานเทศบาลได้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของตำแหน่ง	- พนักงานเทศบาล จำนวน ๒ ตำแหน่ง
	(๒) การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการหรือหลักสูตรภายนอกหน่วยงาน	- เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามความสนใจ หรือสมัครใจของพนักงานในสังกัด	๑๐๐,๐๐๐.๐๐	ต.ค. ๒๕๖๘ ถึง ก.ย. ๒๕๖๙	- พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้าง ได้เข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการหรือหลักสูตรตามความสนใจ/สมัครใจ	- พนักงานจำนวน ๑๐ คน/ตำแหน่ง

ประเด็นตามนโยบาย/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติตามแผนฯ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด
๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร (ต่อ)	(๓) ส่งเสริมและพัฒนาพนักงานเฉพาะกลุ่มจากคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานและข้อเสนอแนะในส่วนที่ ๔ ของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดเทศบาลเมืองเขลางค์นคร เพื่อส่งเข้ารับการฝึกอบรม	- เพื่อส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและประสบการณ์เฉพาะด้านในส่วนที่ต้องปรับปรุงแก้ไข หรือเสริมสร้างเพิ่มเติม	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๒๕๖๘ ถึง ก.ย. ๒๕๖๙	- พนักงานกลุ่มเป้าหมายได้รับการฝึกอบรม	- ร้อยละ ๕๐ ของกลุ่มเป้าหมาย
๒. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ	๒.๑ ปรับปรุง แก้ไขหรือจัดหาเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือระบบดิจิทัล มาใช้ในการปฏิบัติงานขององค์กรหรือหน่วยงาน	- เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในเทศบาล หรือการบริการประชาชนให้ได้รับความสะดวก รวดเร็ว	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๒๕๖๘ ถึง ก.ย. ๒๕๖๙	- ระบบสารสนเทศได้รับการปรับปรุง แก้ไข หรือมีการจัดหาเทคโนโลยี หรือระบบดิจิทัลเพิ่มเติม	- เทศบาล/หน่วยงานภายในมีการใช้งานระบบดิจิทัลหรือเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน/บริการประชาชน

ประเด็นตามนโยบาย/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติตามแผนฯ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด
๓. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการ	๓.๑ การเสริมสร้างความปลอดภัย การอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	<p>๑) เพื่อเสริมสร้างความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมทั้งสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดี เหมาะสมกับการปฏิบัติงานทั้งทางร่างกาย จิตใจ สุขภาพ</p> <p>๒) เพื่อส่งเสริมการดูแลรักษาสุขภาพอนามัยของพนักงาน</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๒๕๖๘ ถึง ก.ย. ๒๕๖๙	<p>๑) พนักงานรายใหม่ หรือ ได้เข้ามาปฏิบัติงานได้รับวัสดุ อุปกรณ์สำหรับการทำงาน ที่มีความเหมาะสม ถูกต้อง ตามหลักสุขอนามัย รวมทั้ง มีคำแนะนำ หรือการฝึกอบรม เสริมสร้างความรู้ให้แก่ พนักงาน</p> <p>๒) สถานที่ปฏิบัติงานได้รับการปรับปรุงให้มีความเหมาะสม</p> <p>๓) พนักงานได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีหรือส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับบริการตามสิทธิกับศูนย์บริการสาธารณสุขในสังกัด ทม. เขตบางคันคร</p>	<p>๑) มีวัสดุ อุปกรณ์ รวมทั้ง คำแนะนำในการปฏิบัติงานให้แก่ ผู้ปฏิบัติงาน</p> <p>๒) มีการตรวจสุขภาพประจำปี อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง</p>
	๓.๒ โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติพนักงานดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	<p>- เพื่อส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติพนักงานดีเด่น ให้แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เป็นผู้มีคุณธรรมประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้มีความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้มีความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้มีความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้มีความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี</p> <p>และมีผลการปฏิบัติงานดีเด่น</p>	๕,๐๐๐.๐๐	มี.ค. ๒๕๖๙ ถึง เม.ย. ๒๕๖๙	- ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจะเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากร เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไป	จำนวน ๓๒ คน

ประเด็นตามนโยบาย/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติตามแผนฯ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด
๓. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการ (ต่อ)	๓.๓ กิจกรรมมอบประกาศเกียรติคุณให้แก่พนักงานผู้เกษียณอายุราชการหรือพ้นจากราชการด้วยเหตุอายุครบ ๖๐ ปี	- เพื่อเป็นประกาศเกียรติคุณให้แก่พนักงานผู้เกษียณอายุราชการหรือพ้นจากราชการด้วยเหตุอายุครบ ๖๐ ปี	๒,๐๐๐	ต.ค. ๒๕๖๘ ถึง ก.ย. ๒๕๖๙	- ผู้เกษียณอายุราชการหรือพ้นจากราชการด้วยเหตุอายุครบ ๖๐ ปี ต้องงบประมาณ	จำนวนของผู้เกษียณอายุราชการหรือพ้นจากราชการด้วยเหตุอายุครบ ๖๐ ปี ต่อ งบประมาณ
๔. ด้านคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานในสังกัดเทศบาลเมืองเขลางค์นคร	๔.๑ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดรับทราบและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยจริยธรรม	- เพื่อสร้างการรับรู้ของพนักงานในสังกัดเทศบาลเมืองเขลางค์นคร ในการยึดถือปฏิบัติตามข้อกำหนดจริยธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๒๕๖๘ ถึง ก.ย. ๒๕๖๙	- ช่องทางในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์จริยธรรม	- ๓ ช่องทาง (ออนไลน์, เอกสาร, จัดฝึกอบรม)
	๕.๒ โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม พนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ในสังกัดเทศบาลเมืองเขลางค์นคร	- เพื่อส่งเสริมให้ พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ในสังกัดเทศบาลเมืองเขลางค์นคร ได้มีความรู้ ความเข้าใจในหลักคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน ปรับเปลี่ยนทัศนคติ สร้างจิตสำนึก และพฤติกรรมเพื่อการรักษาวินัยของข้าราชการมากยิ่งขึ้น	๒๕,๐๐๐.๐๐	ธ.ค. ๒๕๖๘ ถึง ก.ย. ๒๕๖๙	- ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมายผ่านการฝึกอบรม/ประเมินหรือทดสอบภายหลังเสร็จสิ้นการอบรม	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๕๐ คน