

# แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

## เทศบาลตำบลดอนศิลา อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย

### หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาล พัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของ พนักงานเทศบาล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) จังหวัดกำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้วงฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์ จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาล ก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้โดย สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล

### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลดอนศิลา ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร
๓. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร
๔. เพื่อให้พนักงานเทศบาล ตลอดจนพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ เทคโนโลยีสารสนเทศและวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ
๕. เพื่อให้พนักงานเทศบาล ตลอดจนพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาวิชาชีพ
๖. เพื่อให้พนักงานเทศบาล ตลอดจนพนักงานจ้างสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

## วิสัยทัศน์การพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลอนศิลา

**“บุคลากรมีคุณภาพ มีสมรรถนะสูง มีความเป็นมืออาชีพ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และมีอัธยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน”**

### พันธกิจ

1. พัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน
2. สร้างผู้นำในทุกกระดับให้มีศักยภาพในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนองค์กรเพื่อไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง
3. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร และความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
4. ส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล จิตสำนึกสาธารณะและความรับผิดชอบต่อสังคม
5. พัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

### ยุทธศาสตร์พัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลอนศิลา

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ทั้งระบบ (สรรหา พัฒนา และรักษา) ภายใต้แนวทางการพัฒนา ๓ แนวทาง ดังนี้**

๑. พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลทั้งระบบให้ยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้
๒. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ
๓. พัฒนาระบบการรักษาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี) ภายใต้แนวทางการพัฒนา ๒ แนวทาง ดังนี้**

๑. ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะเพื่อนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
๒. สร้างเสริมทัศนคติในการทำงานเชิงบวกให้เพิ่มมากขึ้น

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะ และสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร ภายใต้แนวทางการพัฒนาแนวทาง ดังนี้**

๑. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมภายในองค์กร เพื่อไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
๒. พัฒนาสมรรถนะพนักงานให้มีความพร้อมในการสนับสนุน ยุทธศาสตร์พัฒนาองค์กร

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ภายใต้แนวทางการดำเนินงานแนวทาง ดังนี้**

๑. เสริมสร้างค่านิยมในวัฒนธรรมองค์กรที่ดีแก่บุคลากร
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการเป็นเจ้าบ้านที่ดี

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ยุทธศาสตร์การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและเครือข่ายการทำงาน**  
ภายใต้แนวทางการดำเนินงาน แนวทาง ดังนี้

๑. การส่งเสริมให้องค์กรได้เป็นที่รู้จักแก่สังคม ชุมชน ในแง่มุมต่างๆ

๒ .ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการทำงานและการสื่อสารภายในองค์กร

โดยทุกยุทธศาสตร์ บุคลากรทุกฝ่ายงานได้ร่วมกันกำหนดแผนงานและโครงการเพื่อรองรับการนำสู่ภาคปฏิบัติไว้อย่างครอบคลุม

## **เป้าหมายการพัฒนา**

### **เป้าหมายเชิงปริมาณ**

๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลดอนศิลา อันประกอบด้วย พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๒. พนักงานเทศบาลตำแหน่งสายงานบริหารทุกคน จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร

๓. พนักงานเทศบาลตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร

๔. พนักงานจ้าง จะต้องได้รับการพัฒนา ในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร

๕. ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลดอนศิลา ได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว

### **เป้าหมายเชิงคุณภาพ**

๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลดอนศิลาทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. ประชาชนภายในเขตเทศบาลตำบลดอนศิลา ได้รับการบริการที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

### **เป้าหมายหลักสูตรการพัฒนา**

#### **สายงานผู้บริหาร**

-หลักสูตร ด้านการบริหาร

-หลักสูตร ด้านคุณธรรม และจริยธรรม

#### **สายงานผู้ปฏิบัติ**

-หลักสูตร ความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ

-หลักสูตร การพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ

-หลักสูตร ความรู้และทักษะเฉพาะแต่ละตำแหน่ง

-หลักสูตร ด้านคุณธรรม จริยธรรม

#### **สายงานพนักงานจ้าง**

-หลักสูตร ความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ

-หลักสูตร การพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ

-หลักสูตร ความรู้และทักษะเฉพาะแต่ละตำแหน่ง

-หลักสูตร ด้านคุณธรรม จริยธรรม

## วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลดอนศิลาสามารถดำเนินการเองหรืออาจดำเนินการร่วมกับคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย (ก.ท.จ.เชียงราย) สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือหน่วยราชการอื่นที่เกี่ยวข้องโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและความเหมาะสม ดังนี้

๑) จัดให้มีการฝึกอบรม สัมมนา โดยดำเนินการเองหรือส่งเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาจากหน่วยงานอื่น

๒) จัดสรรเงินงบประมาณเป็นทุนการศึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพและองค์ความรู้ของบุคลากรนำมาพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

๓) จัดให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหารและพนักงานเทศบาลรวมถึงพนักงานจ้างทุกเดือน เพื่อร่วมปรึกษาหารือแก้ไขปัญหาในการทำงาน ตลอดจนถ่ายทอดความรู้ทางด้านวิชาการ ด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมือง

๔) จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมการประชุมสัมมนากับหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและมีมุมมองในการทำงานที่หลากหลาย

๕) การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นด้วยวิธีที่เหมาะสมทำโดยหัวหน้างานหรือ หัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมายทำการสอนงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

## งบประมาณ

ใช้งบประมาณตามเทศบัญญัติงบประมาณ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒

## การติดตามและประเมินผล

เทศบาลตำบลดอนศิลา กำหนดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑) การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน-หลังและแบบสอบถามติดตามการประเมินผล ภายหลังจากการได้รับพัฒนาไปได้ระยะหนึ่ง

๒) การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับการพัฒนา

๓) การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่เทศบาลได้ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

แผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เทศบาลตำบลอนศิลา อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย

วิสัยทัศน์ : “บุคลากรมีคุณภาพ มีสมรรถนะสูง มีความเป็นมืออาชีพ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และมีอัธยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน”

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑: ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลทั้งระบบ (สรรหา พัฒนา และรักษา)

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๑

เป้าประสงค์ เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
เพื่อส่งเสริมกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมทั้งระบบอย่างโปร่งใส และตรวจสอบได้ อันประกอบด้วยการสรรหา การพัฒนา และการรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลให้คงอยู่อย่างมีศักยภาพสูงสุด	๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งระบบให้ ยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ๒. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ๓. พัฒนาระบบการรักษาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล ๔. ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมและศึกษาดูงานนำมาปรับใช้ในการพัฒนาท้องถิ่นได้	๑. โครงการจัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และประเมินสมรรถนะบุคลากร	๑. ความสำเร็จของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งระบบให้ยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ๒. บุคลากรในสังกัดได้รับการส่งเสริมพัฒนาทุกระบบ	ฝึกอบรม	สำนักปลัดเทศบาล	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
		๒. โครงการฝึกอบรมสัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาเทศบาลฯ พนักงานและพนักงานจ้าง	- ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้และประสบการณ์การศึกษาดูงานมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น	ฝึกอบรมและศึกษาดูงาน	สำนักปลัดเทศบาล	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ)

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๒

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
เพื่อพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้มีความสามารถในการดำเนินงานเพื่อรองรับการพัฒนาองค์กรที่ครอบคลุมทุกด้าน	๑. จำนวนวันที่บุคลากรได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี ๒. ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ ๓. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรของเทศบาลตำบลดอนศิลา ที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง	๑. โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามสายงาน หลักสูตรเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย (หลักสูตรเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง)	การฝึกอบรม	สำนักปลัดเทศบาล	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
		๒ โครงการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย (หลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง)	การฝึกอบรม	สำนักปลัดเทศบาล	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะ และสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร  
ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๓

เป้าประสงค์ เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
เพื่อสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่ จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจ และเป้าหมายขององค์กร	๑. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรของ เทศบาลตำบลดอนศิลาที่ได้รับการ เรียนรู้ ๒. จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนา เฉลี่ยต่อคนต่อปี	๑. โครงการพัฒนา เทศบาลเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับ การฝึกอบรม ตามเป้าหมาย - ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วม ภายในองค์กร เพื่อไปสู่องค์กรแห่งการ เรียนรู้	การฝึกอบรม การแลกเปลี่ยน เรียนรู้	สำนักปลัด เทศบาล	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด
		๒.โครงการอบรม ให้ความรู้เกี่ยวกับ การบริการสาธารณะ	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับ การฝึกอบรม ตามเป้าหมาย	การฝึกอบรม การแลกเปลี่ยน เรียนรู้	สำนักปลัด เทศบาล	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด
		๓.โครงการฝึกอบรม สัมมนาและเพิ่ม ประสิทธิภาพบุคลากร เทศบาลตำบลดอนศิลา	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับ การฝึกอบรม ตามเป้าหมาย	การฝึกอบรม	สำนักปลัด เทศบาล	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะ และสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร  
 ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๓

เป้าประสงค์ เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
		๔ โครงการจัดทำระบบ ฐานข้อมูลบุคลากร ท้องถิ่นแห่งชาติ	- ปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล และนักทรัพยากรบุคคล ดำเนินการตาม โครงการอย่างถูกต้อง	บุคลากรในสังกัดมี ส่วนร่วม เช่น ร่วม ตรวจสอบประวัติ ตนเอง หรือการ นำไปใช้ประโยชน์ ในอนาคต	สำนัก ปลัดเทศบาล	- ทดสอบปฏิบัติ จริงผ่านการ ดำเนินกิจกรรม แบบมีส่วนร่วม
		๕. การประชุม ประจำเดือน	- จำนวนผู้เข้าร่วมประชุม เป็นประจำทุก เดือน	การประชุม ประจำเดือนเพื่อ ชี้แจงข้อราชการ และเพื่อ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ภายในองค์กร	สำนัก ปลัดเทศบาล	ดำเนินกิจกรรม แบบมีส่วนร่วม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร  
ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๔

เป้าประสงค์ เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และเข้มแข็ง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง หรือแรงกระทบ ในทุกรูปแบบ	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ๒. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน ๓. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน	๑. โครงการปฐมนิเทศพนักงานใหม่เพื่อเสริมสร้างค่านิยมที่ดีในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง (ทำความเข้าใจลงมือปฏิบัติ มีส่วนร่วม ความร่วมมือ และความรับผิดชอบ)	- เสริมสร้างค่านิยมในวัฒนธรรมองค์กรที่ดีแก่บุคลากร ท้องถิ่น	การปฐมนิเทศและให้ความรู้ การฝึกอบรม	สำนักปลัด เทศบาล	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด
		๒.โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติธรรม	เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย - จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ	การฝึกอบรม	สำนักปลัด เทศบาล	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด
		๓.โครงการเชิดชูเกียรติพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ และให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปี	พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างทั้งหมด ได้รับการคัดเลือกตามประเภทที่คณะกรรมการเห็นสมควร จำนวนไม่เกิน ๒ คน	การฝึกอบรม	สำนักปลัด เทศบาล	การคัดเลือกจาก คณะกรรมการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ยุทธศาสตร์การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและเครือข่ายการทำงาน  
ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๕

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
เพื่อส่งเสริม ผลักดันให้เกิดความร่วมมือ และประสานงานช่วยเหลือกันระหว่างองค์กรกับหน่วยงาน หรือภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	๑. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ของบุคลากรต่อสังคมภายนอก ๒. ระดับความสำเร็จของการสร้างทีมประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลดอนศิลา ๓. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ของบุคลากรต่อสังคมภายนอก	๑. โครงการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลดอนศิลาและโครงการส่งเสริมสนับสนุนการจัดเวทีประชาคมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล	- ความสำเร็จในการส่งเสริม พัฒนา ให้องค์กรได้เป็นที่รู้จักแก่สังคม ชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผน	บุคลากรและประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนฯ	สำนักปลัดเทศบาล	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
		๒. โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่ประชาชนควรรู้	- ความสำเร็จในการส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการทำงานและการสื่อสารภายในองค์กร	ฝึกอบรม	สำนักปลัดเทศบาล	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
	๓.โครงการเทศบาลบริการประชาชนเคลื่อนที่	- เทศบาลได้แนะนำบริการและรับทราบปัญหาเพื่อนำมาแก้ไข	ลงพื้นที่เพื่อพบประชาชนและให้ความรู้แก่ประชาชน	สำนักปลัดเทศบาล	ทดสอบตามแบบที่กำหนด	
	๔.โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ	เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย - จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ	การฝึกอบรม	สำนักปลัดเทศบาล	ทดสอบตามแบบที่กำหนด	

