

<p>ประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว, ให้บริการท่องเที่ยว, งานวางแผนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว, อนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยว ฯลฯ</p>	
<p>ยุทธศาสตร์ที่ 5 ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประชาชน มีความตระหนักในการรักษาสิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย เป็นไปตามหลักวิชาการจำนวนสถานที่ กิจกรรมที่ได้รับการส่งเสริมพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว</p>	-
<p>ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น แผนงานการศึกษา วัฒนธรรม และนันทนาการ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ การบริหารงานบุคคล, การบริหารทั่วไป, งานวางแผน ฯลฯ งานศาสนาวัฒนธรรมท้องถิ่น ส่งเสริมการศึกษา, ฌาปนกิจสถาน, อนุรักษ์วัฒนธรรม วิถีชีวิต, ประเพณีท้องถิ่น อนุรักษ์โบราณสถาน โบราณวัตถุ และงานศิลป์, ภูมิปัญญาชาวบ้าน, งานปลูกฝังจิตสำนึก ฯลฯ</p>	-
<p>ยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาด้านระบบการบริหารจัดการที่ดี แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป การบริหารงานทั่วไป, การบริหารงานบุคคล, การพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์และประมวลผลข้อมูลทั่วไปขององค์กร, กิจการทะเบียน, การปกครอง, การประชาสัมพันธ์, การร้องเรียนร้องทุกข์, การประสานงาน, กิจการสภา, การเลือกตั้ง, การจัดทำคำสั่งประกาศ, การพัฒนาบุคลากร ฯลฯ</p>	-

<p>งานวางแผนสถิติและวิชาการ งานวิชาการและแผน, การจัดทำงบประมาณ, การติดตามผลการดำเนินงานตาม งบประมาณ, การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายงบประมาณ, การจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติฯ ฯลฯ</p> <p>งานบริหารงานคลัง การเบิกจ่าย, การพัสดุ, การทรัพย์สิน, สถิติการเงินและการคลัง, การตรวจสอบ บัญชี, การพัฒนารายได้, การจัดเก็บรายได้, การซ่อมแซมบำรุงรักษาพัสดุ, กิจกรรม ทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง และการบัญชี, แผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ฯลฯ</p>	
--	--

ค่านิยมร่วม	กลยุทธ์
1. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	<p>กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน</p> <p>กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน</p> <p>กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ</p>
2. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี	<p>กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี</p> <p>กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน</p>
3. การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	<p>กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาบุคลากร ให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรในอนาคต</p> <p>กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาคประชาชน</p>
4. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา	<p>กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน</p> <p>กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงานภายในองค์กร (KM)</p>

3.10 โครงการ งาน กิจกรรม ที่ประมาณการ ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรพนักงานเทศบาล

คำนิยามที่สอดคล้องยุทธศาสตร์ การพัฒนาท้องถิ่น	กลยุทธ์	งบประมาณ								หน่วย ตรวจสอบ ภายใน
		สำนัก ปลัดเทศบาล (1)	กอง คลัง (2)	กอง ช่าง (3)	กอง สาธารณสุข และ สิ่งแวดล้อม (4)	กอง วิชาการ และ แผนงาน (5)	กอง การศึกษา (6)	กอง สวัสดิการ สังคม (7)	หน่วย ตรวจสอบ ภายใน (8)	
การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนา บุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต บุคลากร ทุกระดับ									
การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี	กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมี ความรู้คู่ความดี กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน									
การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลง	กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาบุคลากร ให้อยอมรับการ การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ใน อนาคต กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากร ร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน									

	และภาพประชาชน						
การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา	กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงานภายในองค์กร (KM)						
รวมงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนา							

3.11 รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองบึงกาฬ ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566

การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร							
กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน							
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ			หมายเหตุ
				2564	2565	2566	
1	การพัฒนาองค์ความรู้ (knowledge Management :KM) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ 90 เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 90 เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงาน ร้อยละ 90	✓	✓	✓	(ตัวชี้วัด LPA – ด้านที่ 2 ข้อ 28) (ประเมินมาตรฐานด้านที่ 2 งานบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ข้อ 1.17)
2	โครงการปฐมนิเทศบุคลากร	ร้อยละของพนักงานบรรจุ	เชิงปริมาณ	✓	✓	✓	

ใหม่	ใหม่	เข้ารับการอบรม	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรที่บรรจุใหม่ได้รับการปฐมพยาบาล ร้อยละ 100 เชิงคุณภาพ - บุคลากรที่บรรจุใหม่เข้าใจบริบทในการทำงาน ร้อยละ 90 เชิงประโยชน์ - บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 90 	✓	✓	✓	ดำเนินการตามมติ ครม 26 ก.ย. 60
3	กิจกรรมสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานในสังกัด (Digital Government Skill Self – Assessment)	ร้อยละของผู้ลงทะเบียนร่วมกิจกรรม	<ul style="list-style-type: none"> เชิงปริมาณ - บุคลากรลงทะเบียนร่วมกิจกรรม ร้อยละ 90 เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัล ผ่านเกณฑ์ ร้อยละ 90 เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านดิจิทัล ร้อยละ 90 	✓	✓	✓	
การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร							
กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน							
1	กิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าให้บุคลากรในสายงาน	ร้อยละผู้เข้าร่วมกิจกรรม	<ul style="list-style-type: none"> เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ 90 เชิงคุณภาพ - บุคลากรเข้าใจเส้นทางความก้าวหน้าของตน ร้อยละ 90 เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีหลักการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ 	✓	✓	✓	(ประเมินมาตรฐานด้านที่ 2 งานบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ข้อ 1.16)

การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร					
กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร					
1	กิจกรรมตรวจสอบสุขภาพประจำปี ของบุคลากร	ร้อยละผู้ได้รับการตรวจ สุขภาพประจำปี	✓	✓	(ประเมิน มาตรฐานด้านที่ 2 งานบริหารงาน บุคคลและกิจการ สภา ข้อ 1.24)
<p>เชิงปริมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ร้อยละ 90 <p>เชิงคุณภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การตรวจสอบสุขภาพของบุคลากรผ่านเกณฑ์ ร้อยละ 90 <p>เชิงประโยชน์</p> <ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีสุขภาพดีพร้อมปฏิบัติงาน ร้อยละ 90 					
การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี					
กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี					
1	โครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม ธรรมมาภิบาลใน หน่วยงาน ให้กับบุคลากร	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	✓	✓	(ITA - ข้อ 038)
<p>เชิงปริมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรเข้ารับการพัฒนา ด้านคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ 90 <p>เชิงคุณภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 90 <p>เชิงประโยชน์</p> <ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 90 					

2	กิจกรรมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ผู้มีส่วนได้เสียภายใน)	ร้อยละผู้เข้าทดสอบ	<p>เชิงปริมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรเข้าทดสอบ ร้อยละ 90 <p>เชิงคุณภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการประเมิน ร้อยละ 90 <p>เชิงประโยชน์</p> <ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงานมีฐานข้อมูลการประเมินเพื่อใช้ในการบริหารงาน 	✓	✓	✓	(ตัวชี้วัด LPA - ด้านที่ 5 ข้อ 188)
3	จัดทำคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน และให้ความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนให้กับบุคลากร	จำนวนเล่ม	<p>เชิงปริมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดทำคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน จำนวน 1 เล่ม <p>เชิงคุณภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - คู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน สมบูรณ์ ร้อยละ 90 <p>เชิงประโยชน์</p> <ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงานมีคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติราชการ 	✓	✓	✓	
4	กิจกรรมยกย่องบุคคลต้นแบบ ด้านคุณธรรมจริยธรรม โครงการคนดีศรีเทศบาล (จิตสาธารณะ)	จำนวนคนได้รับใบประกาศเกียรติคุณยกย่องประจำปี	<p>เชิงปริมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - จำนวนบุคลากรที่รับการยกย่องประจำปี <p>เชิงคุณภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรที่ได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับของพนักงานในสังกัด <p>เชิงประโยชน์</p> <ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงานมีบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี 	✓	✓	✓	(LPA ด้านที่ 5 ข้อ 181) (ITA - ข้อ 038)
การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี							

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

1	จัดทำประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริตของหน่วยงาน	ร้อยละความสำเร็กรวดเร็ว	เชิงปริมาณ - จัดทำประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริต เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจการต่อต้านการทุจริต ร้อยละ 90 เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริต	✓	✓	✓	(LPA ด้านที่ 5 ข้อ 181)
2	โครงการเผยแพร่ให้ความรู้ข้อมูลด้านการจัดซื้อ-จัดจ้าง ผู้มีส่วนได้เสีย การสร้างจิตสำนึก ทางสื่อสังคมออนไลน์ (Facebook Line website ฯลฯ ขององค์กร)	ร้อยละการเข้าร่วมกิจกรรม	เชิงปริมาณ - พนักงานเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ 90 เชิงคุณภาพ - ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจ ร้อยละ 80 เชิงประโยชน์ - หน่วยงานบริหารงานด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้	✓	✓	✓	(LPA ด้านที่ 5 ข้อ 188) (ITA - ข้อ 038)
4	การมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรมที่สำคัญของชาติ และการบำเพ็ญตนที่เป็นประโยชน์	ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมสำคัญ ร้อยละ 80 เชิงคุณภาพ - บุคลากร มีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ 80 เชิงประโยชน์ - บุคลากรได้ดำเนินกิจกรรมร่วมกัน	✓	✓	✓	(ประเมิน มาตรฐานด้านที่ 2 งานบริหารงาน บุคคลและกิจการ สภา ข้อ 1.20) (LPA ด้านที่ 5
5	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม	ร้อยละของบุคลากรที่มี	เชิงปริมาณ	✓	✓	✓	(LPA ด้านที่ 5

ด้านวินัยและรักษาวินัยในการทำงาน	หน้าที่ด้านวินัยข้าราชการ อบรม	- บุคลากรเข้ารับการอบรม ร้อยละ 60 เชิงคุณภาพ - บุคลากรผ่านการอบรมมีความรู้ ร้อยละ 80 เชิงประจักษ์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่ดีในการปฏิบัติงาน				ข้อ 182)
การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง						
กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับ ให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ในอนาคต						
1	ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในโครงการพัฒนาศักยภาพการบริหารงาน	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพในการบริหารงาน ร้อยละ 90 เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีศักยภาพในการบริหารงาน ร้อยละ 90 เชิงประจักษ์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน	✓	✓	✓	(LPA ด้านที่ 2 ข้อ 27)
การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง						
กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรร่วมกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาพประชาชน						
1	โครงการเทศบาลเคลื่อนที่ บริการด้วยใจรับใช้ประชาชน	ร้อยละของส่วนราชการ ไปจัดกิจกรรม เชิงปริมาณ - ส่วนราชการสังกัด อบต. พระเพลิงร่วมจัดกิจกรรม ร้อยละ 90 เชิงคุณภาพ - กิจกรรมมีความเรียบร้อยและสมบูรณ์ ร้อยละ 90 เชิงประจักษ์	✓	✓	✓	

2	กิจกรรมการมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุของหน่วยงานราชการ	จำนวนครั้งที่หน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรม	- ประชาชนได้รับความสะดวกในการติดต่อราชการ เชิงปริมาณ - จำนวนครั้งที่หน่วยงานส่งบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมด้านการป้องกันอุบัติเหตุ เชิงคุณภาพ - บุคลากรที่มีจิตสำนึกในการต่อต้านการทุจริต เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี	✓	✓	(LPA ด้านที่ 5 ข้อ 182) (การมีส่วนร่วมของพนักงานในการกับหน่วยงานอื่นที่จัดเกี่ยวกับ การป้องกันการทุจริต)
การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา						
กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของผู้อื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน						
1	จัดกิจกรรมการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้ เช่น จัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการ แผ่นพับ คู่มือการทำงาน เผยแพร่ให้กับบุคลากรในสังกัด (การจัดการความรู้ในองค์กร knowledge Management :KM)	ร้อยละบุคลากรที่เผยแพร่ งานของตนเอง	เชิงปริมาณ - บุคลากรจัดทำคู่มือปฏิบัติราชการ ร้อยละ 50 เชิงคุณภาพ - คู่มือผลการปฏิบัติราชการ สมบูรณ์ อ่านเข้าใจง่าย ร้อยละ 90 เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีคู่มือในการปฏิบัติราชการ	✓	✓	(LPA ด้านที่ 5 ข้อ 184)