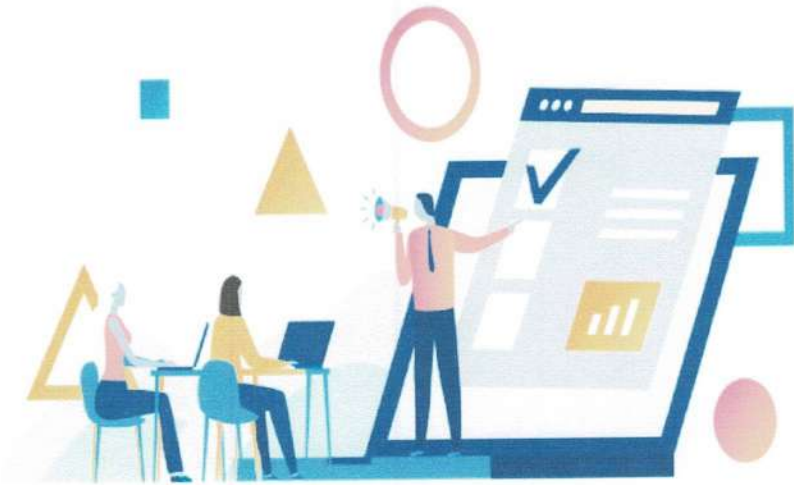




แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙



ของเทศบาลตำบลไชยมงคล

อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ

เทศบาลตำบลไชยมงคล จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” หรือ HR Scorecard โดยดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

 การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกองค์กร

 ภารกิจหลักและภารกิจรอง

 ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง

๑

๕

๖

ส่วนที่ ๒ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘

๗

ส่วนที่ ๓ การติดตามและประเมินผล

๑๗

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาของเทศบาลตำบลไชยมังคล ภายใต้แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เป็นการกำหนดว่าในอนาคตเทศบาลตำบลไชยมังคลจะเป็นไปในทิศทางใดว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การพัฒนาเทศบาลตำบลไชยมังคลเพียงใด โดยมีรายละเอียดแนวทางการพัฒนา ดังนี้

(๑) วิสัยทัศน์ (Vision)

เทศบาลตำบลไชยมังคล ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อเป็นสภาพการณ์ในอนาคต ซึ่งเป้าหมายและปรารถนา คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นหรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้า ตำบลไชยมังคลเป็นตำบลขนาดกลาง ที่มีประชาชนส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่หนาแน่นและสงบสุข และคาดการณ์ว่าในอนาคตต้องเป็นชุมชน ที่สงบสุข น่าอยู่อาศัยและมีทัศนียภาพและสิ่งแวดล้อมดี ดังนี้

“ ไชยมังคลเป็นตำบลน่าอยู่ การบริหารจัดการโปร่งใสมีศักยภาพ
ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา ”

(๒) พันธกิจ (Mission)

๑. การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น เพื่อรองรับขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ

๒. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพ ภูมิปัญญาท้องถิ่นและเสริมสร้างเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ

๓. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคน ครอบครัวและชุมชนในการพึ่งตนเอง

๔. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่มีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๕. อนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมให้เกิดความสมดุลยั่งยืน

(๓) ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป้าหมาย เพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐาน ในเขตเทศบาลตำบลให้มีความสะดวกและมาตรฐาน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสานต่อแนวทางพระราชดำริ เป้าหมาย เพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาการศึกษา เป้าหมาย เพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางการศึกษาระดับบุคคล ครอบครัว

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาการเกษตร เป้าหมาย เพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาสังคม เป้าหมาย ดำเนินการสร้างจิตสำนึกและความตระหนกอย่างจริงจัง

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสาธารณสุข เป้าหมาย เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่ดีทั่วถึงและทันเหตุการณ์

๗. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา-วัฒนธรรมประเพณี และกีฬา เป้าหมาย พัฒนาและฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวเดิม สร้างแหล่งท่องเที่ยวใหม่ รวมทั้งกิจกรรมด้านการท่องเที่ยว

/๘. ยุทธศาสตร์...

๘.ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี เป้าหมาย เพื่อสนับสนุนประชาชนทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนา

๙.ยุทธศาสตร์ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป้าหมาย ดูแลรักษาความปลอดภัยและการจราจรในชุมชนหมู่บ้าน

๑๐.ยุทธศาสตร์ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป้าหมาย ส่งเสริมสนับสนุนและสร้างความร่วมมือการจัดทำระบบกำจัดขยะรวม การพัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ แหล่งน้ำ ลุ่มน้ำลำคลอง และป่าไม้ให้มีความอุดมสมบูรณ์

(๔) เป้าประสงค์

- ๑) การได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
- ๒) ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม
- ๓) ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
- ๔) มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข
- ๕) การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
- ๖) การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนการสังคมสงเคราะห์แก่ประชาชน รวมทั้งการสร้างสังคมความน่าอยู่

(๕) ตัวชี้วัด

- ๑) ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลไชยมงคลมีแหล่งน้ำในการอุปโภคเพิ่มมากขึ้นร้อยละ ๕
- ๒) ในเขตเทศบาลตำบลไชยมงคลมีโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนได้ใช้บริการร้อยละ ๘๐
- ๓) ประชาชนมีความรู้มากขึ้นร้อยละ ๙๐ และศิลปวัฒนธรรมอันดียังคงอยู่
- ๔) ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลไชยมงคลร้อยละ ๘๐ มีความรู้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา – วัฒนธรรมประเพณีและกีฬา
- ๕) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นร้อยละ ๑๐
- ๖) ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๕ และพึ่งตนเองได้มากขึ้น
- ๗) ชุมชนในเขตเทศบาลตำบลไชยมงคลร้อยละ ๖๐ น่าอยู่อย่างสงบสุข
- ๘) การบริการจัดการของเทศบาลตำบลไชยมงคลมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงร้อยละ ๖๐
- ๙) การบริการจัดการของเทศบาลตำบลไชยมงคลมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงร้อยละ ๖๐

(๖) คำเป้าหมาย

- ๑) ด้านการได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
- ๒) ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม
- ๓) ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
- ๔) มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข
- ๕) การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

(๗) กลยุทธ์

- ๑) พัฒนาชุดลอก คูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำ สงวนและเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อการอุปโภคและบริโภค รวมทั้งวางโครงการเพื่อแก้ไขปัญหา น้ำท่วมและน้ำแล้ง
- ๒) ส่งเสริมและพัฒนาาระบบการศึกษา บุคลากรด้านการศึกษา ครู นักเรียน ให้เป็นผู้มีคุณภาพมีทักษะและศักยภาพตามมาตรฐานสากล รองรับประชาคมอาเซียน

/๓) พัฒนา...

๓) พัฒนา ปรับปรุงพันธุ์พืชและเมล็ดพันธุ์พืชที่ดีมีคุณภาพ ส่งเสริมให้เกิดเกษตรอุตสาหกรรม ลดต้นทุน เพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร ปรับปรุงผลผลิตให้มีคุณภาพ ส่งเสริมสนับสนุนการถนอมและแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ส่งเสริมให้มีการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ เพื่อการบริโภคเพื่อจำหน่ายและเพื่อการอนุรักษ์ และเพิ่มช่องทางตลาด

๔) ส่งเสริมชุมชนให้เข้มแข็ง พัฒนาบทบาทของผู้นำชุมชน คณะกรรมการหมู่บ้านและชุมชนให้พัฒนาบทบาทและคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ประชาชน และคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน พัฒนาคุณภาพและศักยภาพตามความสามารถของแรงงานในท้องถิ่น

๕) ป้องกันและแก้ไขปัญหาการเสพติด การผลิตและการจำหน่ายยาเสพติดในทุกระดับ

๖) ดำเนินการโครงการ เพื่อให้บริการประชาชน และรับทราบปัญหา อุปสรรค และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ พัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชนในทุกระดับ ให้มีสุขภาพแข็งแรง

๗) ส่งเสริมสนับสนุนการวางระบบการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้สอดคล้องกับความเป็นและความต้องการของประชาชน ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางการคมนาคมอย่างทั่วถึง

๘) พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชนท้องถิ่น โคราช โดยการอนุรักษ์สืบสานต่อและเชื่อมโยงสู่กิจกรรมการท่องเที่ยว

๙) ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานภายในองค์กร สนับสนุนบุคลากรในสังกัดให้ได้รับการศึกษาอบรม การทำวิจัย เพิ่มพูนความรู้

๑๐) เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

๑๑) ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ หน่วยงานต่างๆ ในการเตรียมความพร้อมในการป้องกันภัย และการช่วยเหลือผู้ประสบภัย ติดตั้งระบบกล้องวงจรปิดในเขตชุมชนและสถานที่สำคัญ สนับสนุนการฝึกอบรมจัดตั้งและอบรมฟื้นฟูตำรวจบ้านและอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) และดูแลรักษาความปลอดภัยและการจราจร

๑๒) พัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ ลุ่มน้ำลำคลองและป่าไม้ให้มีความอุดมสมบูรณ์ สร้างจิตสำนึกเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาหาลพิษและปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชน จัดทำระบบกำจัดขยะรวม และจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๘) จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑) การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ

๒) การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

๓) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง

๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน

๕) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

แผนงาน

๑) แผนงานบริหารงานทั่วไป

๒) แผนงานการศึกษา

๓) แผนงานสาธารณสุข

๔) แผนงานเคหะและชุมชน

๕) แผนงานการศาสนาและวัฒนธรรมและนันทนาการ

๖) แผนงานงบกลาง

(๙) ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

จากแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลมีความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม ดังนี้



การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพ SWOT ของเทศบาลตำบลไชยมงคล

เทศบาลตำบลไชยมงคลได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อเทศบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร เรียงลำดับความสำคัญ เป็นประเด็นละ ๕ ข้อ ดังนี้

(๑) จุดแข็ง (Strengths) การวิเคราะห์ปัจจัยภายในของเทศบาลตำบลไชยมงคล ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเทศบาล ได้ดังนี้

- ๑) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน
- ๒) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- ๓) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
- ๔) ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ
- ๕) เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses) การวิเคราะห์ปัจจัยภายในของเทศบาลตำบลไชยมงคล ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อเทศบาล ได้ดังนี้

- ๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
- ๒) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

/๓)เจ้าหน้าที่...

๓) เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง
 ๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ขวัญ และกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่

๕) ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

(๓) โอกาส (Opportunities) การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกของเทศบาลตำบลไชยมงคล ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้และเทศบาล สามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง ได้ ดังนี้

๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

(๔) อุปสรรค (Threats) การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกของเทศบาลตำบลไชยมงคล ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามของเทศบาล ได้ดังนี้

๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ

๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง

๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

วิเคราะห์ปัจจัย ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลไชยมงคล ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์มาตามข้อ ๕ มากำหนดเป็นภารกิจหลัก และภารกิจรอง และพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

๑) การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ

๒) การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๓) การจัดบริการสาธารณะ

ภารกิจรอง

๑) การสร้างความเข้มแข็งของชุมชน (แก้ไขปัญหาเสพติด)

๒) การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิต และสวัสดิการสังคม

๓) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๔) การรักษาสีสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

๕) การสนับสนุนและส่งเสริมการกีฬาและการออกกำลังกาย

การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

เทศบาลตำบลไชยมงคลได้ สํารวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนํามาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและเทศบาล ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ควรคำนึงถึงกรอบภารกิจหลักที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเป็นสำคัญ เรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากร ด้านละ ๓ ประเด็น ดังนี้

(๑) ความต้องการด้านทักษะ

- ๑) ทักษะการบริหารโครงการ
- ๒) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- ๓) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ๔) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

(๒) ความต้องการด้านความรู้

- ๑) ความรู้เรื่องกฎหมาย
- ๒) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๓) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๔) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

- ๑) งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- ๒) งานจัดทำงบประมาณ
- ๓) งานช่าง
- ๔) งานธุรการ งานสารบรรณ

ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลากร

การพัฒนากุศลากรของเทศบาลตำบลไชยมงคล ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๑) วิสัยทัศน์ (Vision)

เทศบาลตำบลไชยมงคลได้ จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลไชยมงคล ดังนี้

“พนักงานเทศบาลตำบลไชยมงคลมีความรู้ คู่คุณธรรม เน้นพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนสมรรถนะ เพื่อพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ”

๒) พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

เทศบาลตำบลไชยมงคลได้จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนากุศลากร และบรรลุวัตถุประสงค์ของเทศบาล ดังนี้

/๑) พัฒนา...

- ๑) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลไชยมงคล ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลไชยมงคลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลไชยมงคลตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในเทศบาลตำบลไชยมงคล

๓) ค่านิยม

เทศบาลตำบลไชยมงคล จัดทำค่านิยมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมของเทศบาลตำบลไชยมงคล ดังนี้

“มืออาชีพ โปร่งใส สุจริต ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเป็นเลิศ”

๔) เป้าประสงค์

เทศบาลตำบลไชยมงคล กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ดังนี้

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

ส่วนที่ ๒

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลไชยมงคล กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี ของเทศบาลตำบลไชยมงคล เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร และผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง Thailand ๔.๐

/๑)การพัฒนา...

- ๑) การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ๒) การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ๓) การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลัก สมรรถนะและ การสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล

๑) เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และ การสร้างความสุข
ในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสม

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ/ เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (ตั้งไว้)	ระยะเวลา	การติดตามและ ประเมินผล
๑. การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทของเทศบาล	๑. เพื่อให้มีต้นแบบสมรรถนะ และ การประเมินที่เหมาะสมอันจะสะท้อนผลงาน และสมรรถนะที่ นำไปสู่การพัฒนาในระยะยาว ๒. เพื่อให้มีกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ กระชับ ทันเวลา และเหมาะสมกับทิศทางการทำงานขององค์กร	๑. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ๒. การสรรหาบุคลากรสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติ เพื่อมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง เช่น การบรรจุ แต่ง ตั้ง การย้าย การคัดเลือก ฯลฯ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล	ไม่มีใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๙)	การติดตามและ ประเมินผล รายงานผลการดำเนินงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ/ เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (ตั้งไว้)	ระยะเวลา	การติดตามและ ประเมินผล
๑) การพัฒนา ประสิทธิภาพ ระบบ ทรัพยากรบุคคลส่วน ท้องถิ่น	๑. เพื่อให้มี ต้นแบบสมรรถนะ และ ทรัพยากร การประเมินที่ เหมาะสม อันจะสะท้อน ผลงานและสมรรถนะ ที่ นำไปสู่การพัฒนาในระยะ ยาว ๒. เพื่อให้มีกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคลที่ กระชับ ทันเวลา และ เหมาะสมกับทิศทาง ทำงานขององค์กร ๓. เพื่อให้มีการสื่อสาร นโยบายและมาตรฐานการ บริหารทรัพยากรบุคคล ตามการเปลี่ยนแปลงได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ๔. เพื่อกำหนดเส้นทาง ความก้าวหน้าและค่าตอบแทน ที่เหมาะสม จูงใจให้ เกิดประสิทธิภาพ ในการ ปฏิบัติงาน	๑. การออกประกาศ หลัก เกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๒. การกำหนดเส้นทาง ความก้าวหน้า (คู่มือ) ๓. การออกประกาศการ สร้างแรงจูงใจเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน ๔. จัดทำแผนพัฒนา บุคลากร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และแผนการ ฝึกอบรมรายตำแหน่ง งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙)	การติดตามและ ประเมินผล รายงานผลการ ดำเนินงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร และผู้บริหารใหม่ศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง Thailand ๔.๐

๑) การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ/ เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (ตั้งไว้)	ระยะเวลา	การติดตามและ ประเมินผล
๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ปฐมนิเทศฯ ราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุ ใหม่	๑. เพื่อให้บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน หลักสูตรปฐมนิเทศฯ ราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล	๑๕,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๙)	รายงานผลการ ดำเนินงาน
๒) โครงการฝึกอบรม หลักสูตร ตามสายงาน ของข้าราชการ หรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ได้ แก่ หลักสูตรประเภทนัก บริหารงานท้องถิ่น ประเภท อำนวยการท้องถิ่น หลักสูตร ประเภท วิชาการ หลักสูตร ประเภททั่วไป หลักสูตร พนักงานครูและบุคลากร ทางการศึกษาหลักสูตร อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน	๑. เพื่อให้บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์ที่กำหนด ๒. เพื่อให้มีการเตรียมการ พัฒนาผู้มีความรู้ของ แต่ละวิชาชีพ ที่จำเป็นใน ท้องถิ่น และเตรียมความพร้อม การเข้าสู่ตำแหน่งระดับ สูงได้ อย่างเหมาะสม ๓. บุคลากรทุกระดับมีความ รู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่ กำหนด	ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่าน การฝึกอบรมหลักสูตรตาม สายงานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล	๓๐๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๙)	รายงานผลการ ดำเนินงาน

๒) การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้ประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ/ เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (ตั้งไว้)	ระยะเวลา	การติดตามและ ประเมินผล
๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	ร้อยละ ของบุคลากรที่ผ่านการประเมิน การทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	งานกรรณการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล	๑๐๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๙)	รายงานผลการดำเนินงาน
๒) โครงการฝึกอบรมการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๑) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ระดับ ความสำเร็จของการจัดทำรายงานการฝึกอบรมที่กำหนด (ระดับ ๕)	งานกรรณการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล	๘,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๙)	รายงานผลการดำเนินงาน
๓) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะ ด้านดิจิทัลและการพัฒนา นวัตกรรมในยุคดิจิทัล	๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะ ด้านดิจิทัล พัฒนา นวัตกรรม ปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	งานกรรณการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล	๑๒,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๙)	รายงานผลการดำเนินงาน
๔) โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการ ประจำปี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้น จากการพัฒนาของบุคลากร (๑ ผลงาน/ส่วนราชการ)	งานกรรณการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล	๘,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๙)	รายงานผลการดำเนินงาน	

๓) การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ/ เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (ตั้งไว้)	ระยะเวลา	การติดตามและ ประเมินผล
๑) โครงการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการการบริหาร งานบุคคลขององค์กร ปกครอง ส่วนท้องถิ่น	๑. บุคลากรที่รับผิดชอบ สามารถ ดำเนินการ บริหารงานบุคคลได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	งานกรเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล	๓๖,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๙)	รายงานผลการ ดำเนินงาน
๒) โครงการการเรียนรู้ ด้วยตนเอง ผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (eLearning)	๑. บุคลากรที่รับผิดชอบ สามารถ ดำเนินการ บริหารงานบุคคลได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	งานกรเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๙)	รายงานผลการ ดำเนินงาน
๓) โครงการประกวดการ จัดการความรู้ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. ส่วนราชการมีการจัดการ ความรู้ ขององค์กรปกครองส ่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการ มี การจัดทำคู่มือการ ปฏิบัติงานและคู่มือการ ให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	งานกรเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล	๑๒,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๙)	รายงานผลการ ดำเนินงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักสมรรถนะและ การสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล
๑) เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ/ เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (ตั้งไว้)	ระยะเวลา	การติดตามและ ประเมินผล
๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสา คุณธรรมจริยธรรม ประจำปี	๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และ เจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	งานกรเจ้าหน้าที่สำนักปลัดเทศบาล	๑๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๙)	รายงานผลการดำเนินงาน
๒) โครงการจัดกิจกรรมการด้านทุจริตคอร์รัปชั่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และ เจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	งานกรเจ้าหน้าที่สำนักปลัดเทศบาล	๑๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๙)	รายงานผลการดำเนินงาน
๓) โครงการจัดกีฬาของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ประจำปี	๑) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างควมสมัครสมานสามัคคีในองค์กร	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรม กีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	งานกรเจ้าหน้าที่สำนักปลัดเทศบาล	๑๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๙)	รายงานผลการดำเนินงาน
๔) โครงการสัมมนาและ การศึกษาดูงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี	๑) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและสร้างควมสมัครสมานสามัคคีในองค์กร	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	งานกรเจ้าหน้าที่สำนักปลัดเทศบาล	ไม่ใช้ งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙(๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๙)	รายงานผลการดำเนินงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ/ เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (ตั้งไว้)	ระยะเวลา	การติดตามและ ประเมินผล
๑) ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น	๑. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ๒. เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ๓. เพื่อให้มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทุกช่วงวัย	๑. การออกประกาศนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ๒. จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ภายในสำนักงาน เช่น น้ำดื่ม มุมกาแฟ ห้องครัว ห้องรับประทานอาหาร	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙(๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๙)	การติดตามและ ประเมินผล รายงานผลการดำเนินงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ/ เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (ตั้งไว้)	ระยะเวลา	การติดตามและ ประเมินผล
๑) ขับเคลื่อนระบบ ทรัพยากรบุคคลส่วน ท้องถิ่นด้วยนวัตกรรม และเทคโนโลยี	๑. เพื่อให้มีการปรับปรุงระบบ ข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อมโยง ข้อมูลทรัพยากรบุคคลของแต่ละ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. เพื่อให้มีการสร้าง นวัตกรรมด้านทรัพยากร บุคคลส่วนท้องถิ่นที่ เหมาะสมกับบริบทขององค์ การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละ แห่ง	๑. ส่งเสริมการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานโดยการ จัดให้มีแผนดิจิทัล เพื่อ รองรับการปฏิบัติงาน ด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือนวัตกรรมใหม่ๆ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล	ไม่มีใช้ งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ (๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๗)	การติดตามและ ประเมินผล รายงานผลการ ดำเนินงาน

ส่วนที่ ๓ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงาน ตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง
๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิด การเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม
๓. มอบหมายงานการเจ้าหน้าที่เป็นหน่วยงานรวบรวมข้อมูล พร้อมรายงานผลการดำเนินงาน ให้นายกเทศมนตรีทราบทุกปี

การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรี
๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบ ผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑
๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสม กับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป
๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน
๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนา ประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)
๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี
๘. ระดับความสำเร็จของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)