

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



ของ

เทศบาลตำบลบัลลังก์

อำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา

# คำนำ

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ

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

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

\*\*\*\*\*

# สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลบัลลังก์	๑
การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT)	๔
ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๕
ยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนา	๖
ส่วนที่ ๒ แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๗
ส่วนที่ ๓ การติดตามและประเมินผล	๑๕

## ส่วนที่ ๑

### ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลบัลลังก์

#### ข้อมูลทั่วไป

เทศบาลตำบลบัลลังก์ มีพื้นที่ ๘๘.๔๒๒ ตารางกิโลเมตร ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบัลลังก์ ๑๙ หมู่บ้าน ประกอบด้วย

หมู่ที่ ๑	บ้านโนนเจดีย์	หมู่ที่ ๘	บ้านสระตะเภา
หมู่ที่ ๒	บ้านหนองแวง	หมู่ที่ ๙	บ้านหนองแจง
หมู่ที่ ๓	บ้านคูเมือง	หมู่ที่ ๑๐	บ้านโพธิ์ตาสี
หมู่ที่ ๔	บ้านกุดเวียง	หมู่ที่ ๑๑	บ้านบัลลังก์
หมู่ที่ ๕	บ้านน้อย	หมู่ที่ ๑๒	บ้านเมืองเก่า
หมู่ที่ ๖	บ้านกระดาน	หมู่ที่ ๑๓	บ้านโกรกหอย
หมู่ที่ ๗	บ้านดอนยาว	หมู่ที่ ๑๔	บ้านสระซุด
หมู่ที่ ๑๕	บ้านสระตะเภาหิน	หมู่ที่ ๑๖	บ้านโนนทองพัฒนา
หมู่ที่ ๑๗	บ้านท่านบพัฒนา	หมู่ที่ ๑๘	บ้านคูเมืองใหม่
หมู่ที่ ๑๙	บ้านโนนเจดีย์พัฒนา		

#### วิสัยทัศน์การพัฒนา

เทศบาลตำบลบัลลังก์ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคตซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่าง ๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

#### วิสัยทัศน์เทศบาล

“พัฒนาคน คนพัฒนาองค์กร องค์กรพัฒนาชุมชน ชุมชนพัฒนาชาติ”

#### พันธกิจ

๑. เขตเทศบาลตำบลบัลลังก์ มีทั้งหมด ๑๙ หมู่บ้าน ชุมชนสะอาดปราศจากโรคภัย
๒. การบริหารจัดการขยะอย่างยั่งยืน
๓. สร้างเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และปลูกจิตสำนึกในการรักษาความสะอาดและการบริหารจัดการขยะในชุมชน
๔. ประชาชนในเขตเทศบาลนำแนวทางการดำรงชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลบัลลังก์

- ๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสานต่อแนวทางพระราชดำริ
- ๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา
- ๓) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการเกษตร
- ๔) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคม
- ๕) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสาธารณสุข
- ๖) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- ๗) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา - วัฒนธรรมประเพณีและกีฬา
- ๘) ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
- ๙) ยุทธศาสตร์ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๑๐) ยุทธศาสตร์ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

/เป้าประสงค์...

## เป้าประสงค์

- ๑) มีเส้นทางสัญจรทั้งทางน้ำและทางบกที่อยู่ในสภาพที่เอื้อต่อการสัญจร ก่อให้เกิดความสะดวกสบายและความปลอดภัย
- ๒) สามารถป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้ทุกรูปแบบอย่างมีประสิทธิภาพและทันการณ์ การลดระดับการสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สิน
- ๓) การพัฒนาเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส เป็นไปอย่างเท่าเทียมกันเกิดการยอมรับและเกิดความพึงพอใจ
- ๔) เกิดความสะอาดในเส้นทางสัญจรและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลอย่างถูกสุขลักษณะ
- ๕) สามารถป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อไม่ให้เกิดการสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สิน
- ๖) สามารถคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมรวมทั้งระบบนิเวศน์
- ๗) เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาและส่งเสริมการศึกษาการทำนุบำรุงรักษาศาสนา และสืบสานพร้อมทั้งอนุรักษ์วัฒนธรรม
- ๘) สามารถสร้างการมีส่วนร่วมในการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

## ตัวชี้วัด

- ๑) จำนวนเส้นทางสัญจรที่มีความปลอดภัยและได้มาตรฐาน
- ๒) จำนวนรูปแบบในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มีประสิทธิภาพ
- ๓) จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและเท่าเทียมกัน
- ๔) จำนวนขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลที่ได้รับการกำจัดอย่างถูกสุขลักษณะ
- ๕) จำนวนผู้ป่วยในพื้นที่ที่ลดลง
- ๖) จำนวนพื้นที่ทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมรวมทั้งระบบนิเวศน์ที่ได้รับการดูแลรักษา
- ๗) จำนวนกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาและส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
- ๘) จำนวนกิจกรรมที่สร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนเกี่ยวกับการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

## ค่าเป้าหมาย

- ๑) เส้นทางสัญจรภายในตำบลที่มีความปลอดภัยและได้มาตรฐาน
- ๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีประสิทธิภาพ
- ๓) การพัฒนาศักยภาพของกลุ่มเป้าหมายมีประสิทธิภาพและเท่าเทียมกัน
- ๔) ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลได้รับการกำจัดอย่างถูกสุขลักษณะ
- ๕) ผู้ป่วยโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อในพื้นที่มีจำนวนลดลง
- ๖) ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งระบบนิเวศน์ได้รับการดูแลรักษา
- ๗) การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเป็นไปอย่างต่อเนื่อง
- ๘) ชุมชนมีส่วนร่วมในการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

## กลยุทธ์

เทศบาลตำบลบัลลังก์ ได้กำหนดขอบเขตหรือกิจกรรมที่จะดำเนินการเพื่อให้การพัฒนา เทศบาล สามารถ ดำเนินการไปตามพันธกิจหลัก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจที่กำหนดไว้ ครอบคลุมทั้งด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการศึกษาและวัฒนธรรม ด้านสังคมและการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านสาธารณสุข ด้าน เศรษฐกิจ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และด้านการเมืองการ ดังนี้

๑. ส่งเสริม สนับสนุนการบริหารจัดการน้ำตามแนวทางพระราชดำริ
๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวก
๓. ส่งเสริมการพัฒนาชุมชนและสังคมตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. พัฒนาคอนให้มีสุขภาวะที่ดี ทั้งร่างกาย จิตใจ
๕. ส่งเสริมงานป้องกันแก้ไขปัญหาเสพติด
๖. ส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ และพืชเศรษฐกิจสร้างรายได้
๗. ทำนุบำรุงศาสนาวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๘. บำรุงรักษา ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๙. ส่งเสริม สนับสนุนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๑๐. สนับสนุน ส่งเสริมการกีฬา บำรุงสถานที่สำหรับกีฬาและสุขภาพ จัดให้มี จัดให้มี

สวนสาธารณะ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๑๑. ยึดหลักธรรมาภิบาล มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น

### จุดยืนทางยุทธศาสตร์

- ๑) การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐาน ที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
- ๒) การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๓) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง
- ๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน
- ๕) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

### ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของเทศบาลตำบลบัลลังก์ มีความเชื่อมโยงในเชิง ยุทธศาสตร์ที่เชื่อมต่อกันเพื่อให้เกิดภาพรวม เป็นการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างยุทธศาสตร์ระดับ มหาภาคกับ ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, การ กำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน, แผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/ภาค, ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท.ในเขตจังหวัด และยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis ดังนี้

### การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT)

เทศบาลตำบลบ้ลลังก์ใต้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แล้ว จึงได้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค (SWOT) เพื่อประกอบในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ดังนี้

#### จุดแข็ง (S : Strengths)

๑. มีความชัดเจนในการวางแผนยุทธศาสตร์ของเทศบาล
๒. มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน
๓. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีธรรมาภิบาล
๔. ความเข้าใจของบุคลากรต่อบทบาทหน้าที่และการทำงานเป็นทีม
๕. มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี
๖. บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะที่จำเป็น มีความรู้ มีสมรรถนะ ความสามารถและเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

#### จุดอ่อน (W : Weakness)

๑. การกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการภายในยังไม่เป็นไปตามโครงสร้างที่ ก.ท.กำหนด
๒. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดการสับสนและขาดความชัดเจน
๓. ข้อจำกัดทางงบประมาณ ทำให้การพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้

#### โอกาส (O: Opportunity)

๑. ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาจังหวัดและอำเภอเอื้อต่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ของเทศบาล
๒. มีเส้นทางคมนาคมเชื่อมระหว่างจังหวัด สามารถรองรับการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจ
๓. การส่งเสริมการกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่น โดยการสร้างดุลยภาพระหว่างการทำกับดูแล และความเป็นอิสระของนในการบริหารจัดการงบประมาณและบุคลากรของท้องถิ่น
๔. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา
๕. เทคโนโลยีมีส่วนช่วยในส่งเสริมการพัฒนาองค์กร และการสื่อสารกับประชาชน

## อุปสรรค (T: Threat)

๑. ประชาชนมีรายได้น้อย
๒. สถานะค่าครองชีพในปัจจุบันที่เพิ่มสูงขึ้น
๓. ด้านทรัพยากรน้ำ หรือปัญหาภัยแล้ง ที่เกิดขึ้นทุกปี
๔. นโยบายรัฐบาลที่มีการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อการปรับตัวขององค์กรให้ทันต่อสถานการณ์
๕. ข้อจำกัดของระเบียบกฎหมาย หรือข้อบังคับบางอย่างไม่เอื้อต่อการพัฒนาท้องถิ่นและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

การเกิดโรคระบาดต่าง ๆ เช่น โรคไวรัสโคโรนา (COVID) - ๑๙ หรือโรคอุบัติใหม่

## ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

### (๑) ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา

### (๒) ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๗. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

## การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

### (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

## ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากร

การพัฒนาคูบุคลากรของเทศบาลตำบลบัลลังก์ ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์ การพัฒนาคูบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา

### วิสัยทัศน์( Vision)

วิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ดังนี้

"ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตาม นโยบาย Thailand ๔.๐"

### พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาคูบุคลากร และบรรลุมิติประสงค์ของเทศบาลตำบลบัลลังก์ ดังนี้

- ๑) พัฒนาคูบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาคูบุคลากร ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาคูบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น

### ค่านิยม

ค่านิยมของเทศบาลตำบลบัลลังก์ บุคลากรปฏิบัติตามค่านิยม ที่กำหนดคือ

"มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน"

### เป้าประสงค์

การกำหนดเป้าประสงค์ของการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนา บุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง พนักงานจ้าง และพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) เทศบาลตำบลบัลลังก์ มีการวางแผนพัฒนาคูบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขใน การทำงาน
- ๕) พัฒนาคูบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

## ส่วนที่ ๒

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

เทศบาลตำบลบัลลังก์ ได้กำหนดแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากร ได้แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร และผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง Thailand ๔.๐

๑) การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

๒) การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

๓) การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักสมรรถนะและการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล

๑) เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

/ยุทธศาสตร์ที่ ๑...

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสม

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ/ เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (ตั้งไว้)	ระยะเวลา	การติดตามและ ประเมินผล
๑. การปรับโครงสร้างและ อัตรากำลังให้เหมาะสมกับ ประเภทของเทศบาล	๑. เพื่อให้มีต้นแบบสมรรถนะ และการประเมินที่เหมาะสมอื่น จะสะท้อนผลงาน ลามรณะที่ นำไปสู่การพัฒนาในระยะยาว ๒. เพื่อให้มีกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ กระชับ ทันเวลาและเหมาะสมกับทิศ ทางการทำงานขององค์กร	๑. แผนพัฒนาอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ๒. การสรรหาบุคลากร สายงานผู้บริหารและสาย งานผู้ปฏิบัติ เพื่อมาดำรง ตำแหน่งว่าง เช่น การบรรจุ แต่งตั้ง การย้าย การคัดเลือก	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล	ไม่มี งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (๑ ต.ค.๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๙)	รายงานผลการ ดำเนินงาน ดำเนินงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (ตั้งไว้)	ระยะเวลา	การติดตามและประเมินผล
๑. การพัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น	๑. เพื่อให้มีต้นแบบสมรรถนะ และทรัพยากร การประเมินที่เหมาะสมอันจะสะท้อนผลงานและสมรรถนะที่นำไปสู่การพัฒนาในระยะยาว ๒. เพื่อให้มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กระชับทันเวลา และเหมาะสมกับทิศทางการทำงานขององค์กร ๓. เพื่อให้มีการสื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลตามการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๔. เพื่อกำหนดเส้นทาง ความก้าวหน้าและค่าตอบแทนที่เหมาะสม จูงใจให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๑. การออกประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ ๒. การกำหนดเส้นทาง ความก้าวหน้า (คู่มือ) ๓. การออกประกาศการสร้างแรงจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ๔. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๖๙ และแผนการฝึกอบรมราคาตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล	ไม่มี งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (๑ ต.ค.๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๙ )	รายงานผลการดำเนินงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร และผู้บริหารใหม่ศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง Thailand ๔.๐  
 ๑) การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (ตั้งไว้)	ระยะเวลา	การติดตามและประเมินผล
๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร บัณฑิตศึกษาระชากรหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	๑. เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่ จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมวัยในเขตข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล	๑๕,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (๑ ต.ค.๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๙)	การติดตามและ ประเมินผล รายงานผลการ ดำเนินงาน
๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ตามสายงานของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรประเภท บริหารงานท้องถิ่น หลักสูตร อำนวยการท้องถิ่น หลักสูตร ประเภทวิชาการ หลักสูตร ประเภททั่วไป หลักสูตร พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาหลักสูตรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปฏิบัติงาน	๑. เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด ๒. เพื่อให้มีการเตรียมการพัฒนาผู้ มีศักยภาพสูงของแต่ละวิชาชีพที่ จำเป็นในท้องถิ่น และเตรียมความพร้อมการเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูงได้ อย่างเหมาะสม ๓. บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตาม สายงานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล	๓๓๕,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (๑ ต.ค.๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๙)	รายงานผลการ ดำเนินงาน

๒) การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (ตั้งไว้)	ระยะเวลา	การติดตามและประเมินผล
๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม(ร้อยละ๘๐)	งานกรรการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดเทศบาล	๑๕๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (๑ ต.ค.๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๙ )	รายงานผลการดำเนินงาน
๒) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๑) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	งานกรรการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดเทศบาล	๑๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (๑ ต.ค.๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๙ )	รายงานผลการดำเนินงาน
๓) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนาวีดิทัศน์ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการฝึกอบรม(ร้อยละ๘๐)	งานกรรการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดเทศบาล	๑๕,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (๑ ต.ค.๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๙ )	รายงานผลการดำเนินงาน
๔) โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการ ประจำปี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร (๑ ผลงาน/ส่วนราชการ)	งานกรรการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดเทศบาล	๘,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (๑ ต.ค.๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๙ )	รายงานผลการดำเนินงาน

๓) การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (ตั้งไว้)	ระยะเวลา	การติดตามและประเมินผล
๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม(ร้อยละ๘๐)	งานกาชาดเจ้าหน้าที่สำนักปลัดเทศบาล	๓๘,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (๑ ต.ค.๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๙ )	รายงานผลการดำเนินงาน
๒) โครงการเรียนรู้ด้วยตัวเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning)	๑) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตัวเอง (ร้อยละ๘๐)	งานกาชาดเจ้าหน้าที่สำนักปลัดเทศบาล	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (๑ ต.ค.๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๙ )	รายงานผลการดำเนินงาน
๓) โครงการประกวดการจัดความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนาวัดกรรมการปฏิบัติงาน	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	งานกาชาดเจ้าหน้าที่สำนักปลัดเทศบาล	๑๕,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (๑ ต.ค.๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๙ )	รายงานผลการดำเนินงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักสมรรถนะและ การสร้างหลักธรรมาภิบาล

๑) เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (ตั้งไว้)	ระยะเวลา	การติดตามและประเมินผล
๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสา และคุณธรรมจริยธรรม ประจำปี	๑. บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติที่ดี เป็นข้าราชการที่ดี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล	๑๕,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (๑ ต.ค.๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๙)	รายงานผลการดำเนินงาน
๒) โครงการจัดกิจกรรมการด้านทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล	๑๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (๑ ต.ค.๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๙)	รายงานผลการดำเนินงาน
๓) โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี		ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล	๒๕,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (๑ ต.ค.๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๙)	รายงานผลการดำเนินงาน
๔) โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรมและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหาร พนักงาน พนักงานครู ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างและจ้างเหมาบริการ ประจำปี		ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล	๒๓๖,๖๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (๑ ต.ค.๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๙)	รายงานผลการดำเนินงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (ตั้งไว้)	ระยะเวลา	การติดตามและประเมินผล
๑) ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น	<p>๑. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี และปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม</p> <p>๒. เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร</p> <p>๓. เพื่อให้มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทุกช่วงวัย</p>	<p>๑. การออกประกาศนโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙</p> <p>๒. จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ภายในสำนักงาน เช่น นำดื่ม มุมกาแฟ ห้องครัว ห้องรับประทานอาหาร</p>	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (๑ ต.ค. ๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙ )	การติดตามและประเมินผล รายงานผลการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ/เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (ตั้งไว้)	ระยะเวลา	การติดตามและประเมินผล
๑) ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี	๑. เพื่อให้มีการปรับปรุงระบบข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. เพื่อให้มีการสร้างนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง	๑. ส่งเสริมการปฏิบัติงานของหน่วยงานโดยการจัดให้มีแผนดิจิทัล เพื่อรองรับการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือนวัตกรรมใหม่ๆ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล	ไม่มีใช้ งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (๑ ต.ค. ๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙ )	การติดตามและ ประเมินผล รายงานผลการทำงาน ดำเนินงาน

ส่วนที่ ๓

การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. มอบหมายงานการเจ้าหน้าที่เป็นหน่วยงานรวบรวมข้อมูล พร้อมรายงานผลการดำเนินงานให้นายกเทศมนตรีทราบทุกปี

การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรี

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local PerformanceAssessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์(e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)