

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



ของ
เทศบาลตำบลสูง
อำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ

คำนำ

ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมากในการที่จะทำให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงาน ในส่วนเทศบาลมีบุคลากรที่สำคัญในการปฏิบัติงาน คือ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการประจำที่จะนำนโยบายของผู้บริหารไปสู่การปฏิบัติ ในการแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน ดังนั้น พนักงานเทศบาลจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและจะต้องได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดในการให้บริการสาธารณะ เทศบาลตำบลสูง จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นแนวทางที่จะพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบล พนักงานจ้าง ให้มีประสิทธิภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ต่อไป

เทศบาลตำบลสูง
อำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วิสัยทัศน์	๑
๓. เป้าหมาย	๑
๔. ประเด็นยุทธศาสตร์	๑
๕. อำนาจหน้าที่	๒
๖. กลยุทธ์การบริหารบุคลากร	๓
๗. แผนดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาบุคลากร	๕
- โครงการ/กิจกรรม	
- รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	
- งบประมาณ	
- ระยะเวลาดำเนินการ	
๘. การติดตามและประเมินผล	๗

.....

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาองค์กรเทศบาลให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ ทั้งในระดับพื้นที่ และระดับชาติเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ปัจจุบันเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) โดยต้องอาศัยองค์ความรู้ ความสามารถของบุคลากร และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ เป็นพนักงานเทศบาล ก่อนที่จะมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดศรีสะเกษ(ก.ท.จ.ศรีสะเกษ) กำหนด เช่นการพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกลหรือการพัฒนาตนเองก็ได้หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้อีกทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดเป็นหลักสูตร และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆได้และอาจกระทำได้โดยคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล(ก.ท.) คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดศรีสะเกษ(ก.ท.จ.ศรีสะเกษ) เทศบาลต้นสังกัดหรือคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดศรีสะเกษ(ก.ท.จ.ศรีสะเกษ) ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัดหรือร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ตามความเหมาะสม โดยนำแนวทางดังกล่าวมากำหนดทิศทางการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. วิสัยทัศน์

“พนักงานเทศบาลตำบลสูงมีขีดความสามารถและสมรรถนะในการทำงานสูง มีศักยภาพเด่น เน้นคุณธรรมจริยธรรม นำพาการพัฒนาสู่ท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

๓. เป้าหมาย

- ๑) พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพและมีคุณธรรมจริยธรรม
- ๒) พัฒนาบุคลากร และส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
- ๓) พัฒนาบุคลากร และเสริมสร้างคุณค่าให้กับองค์กรเทศบาล

๔. ประเด็นยุทธศาสตร์

เทศบาลตำบลสูง ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาล ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน เพื่อส่งเสริมค่านิยม และทัศนคติการทำงานที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาบุคลากรสายงานผู้บริหารให้เป็นนักบริหารงานยุคใหม่
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรเทศบาล ให้มีสมรรถนะที่สามารถทำงานได้แบบมืออาชีพ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาเทศบาลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๕. อำนาจหน้าที่

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลโดยยึดตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้เทศบาล พ.ศ.๒๕๕๒ รวมถึงภารกิจถ่ายโอนของเทศบาล แบ่งออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ดังนี้

๑. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างเทศบาลอื่น
๒. การสาธารณสุขการ
๓. การให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
๔. การให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ
๕. การให้มีน้ำสะอาดหรือน้ำประปา
๖. การจัดให้มีและการบำรุงไฟฟ้าแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๒.) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต ดังนี้

๑. การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
๒. การป้องกัน การบำบัดโรคและการจัดตั้งและบำรุงรักษาสถานพยาบาล
๓. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๔. การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
๕. การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์
ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
๖. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

(๓.) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ดังนี้

๑. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและเสรีภาพของประชาชน
๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขตเทศบาล
๓. การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในเขตเทศบาล
๔. การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล

(๔.) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว ดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล และการประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบ
ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
๒. การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
๓. การส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชน
๔. การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับ
ส่วนราชการอื่น

(๕.) **ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ดังนี้**

๑. การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูลรวม
๓. การจัดตั้งกองทุนรับซื้อขยะ เพื่อการนำกลับมาใช้ใหม่
๔. การจัดการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียของชุมชน
๕. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆในชุมชน

(๖.) **ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ดังนี้**

๑. การจัดการศึกษา
๒. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๓. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๔. การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา การส่งเสริมวัฒนธรรม

(๗.) **ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และเทศบาล ดังนี้**

๑. สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๓. การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๔. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเทศบาลเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ สามารถตอบสนองสมรรถนะที่กำหนดไว้ทุกด้านให้สมบูรณ์และมีแบบแผน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ของเทศบาล จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นกรอบจัดทำแผนงาน โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมในการทำงาน เพื่อส่งเสริมค่านิยม และทัศนคติการทำงานที่ดี

มาตรการ

๑. กำหนดและเสริมสร้างมาตรการที่ทำให้เกิดการส่งเสริมและปรับเปลี่ยนค่านิยม และทัศนคติเพื่อการทำงานให้แก่บุคลากร โดยเฉพาะการสร้างศรัทธา ความภาคภูมิใจ และมีจิตใจที่มั่นคงในงานท้องถิ่น
๒. จัดให้มีมาตรการเสริมสร้างทัศนคติของความเป็นสมาชิกในองค์กรเดียวกัน เพื่อให้เกิดการยอมรับบทบาท หน้าที่ และคุณค่าความสำคัญที่เท่าเทียมกันในทุกสำนัก/กองนำไปสู่การร่วมมือประสานงานอย่างจริงจัง
๓. ส่งเสริมค่านิยมและการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของการทำงาน
๔. จัดให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาทางความคิด เพื่อนำไปสู่ค่านิยมสร้างสรรค์ ทัศนคติวัฒนธรรมการทำงานใหม่ในองค์กร
๕. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องส่งเสริม สนับสนุน ผลักดันให้เกิดวัฒนธรรมใหม่ในการทำงาน เพื่อสร้างคนเก่ง และคนดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาบุคลากรสายงานผู้บริหารให้เป็นนักบริหารงานยุคใหม่

มาตรการ

๑. จัดให้มีการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารทุกระดับ ให้เป็นนักบริหารมืออาชีพโดยให้ถือเป็นพันธะสัญญาที่ผู้บริหารทุกระดับต้องเรียนรู้และพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร

๒. จัดให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ระหว่างผู้บริหารเป็นประจำ อย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างมิติสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างผู้บริหารด้วยกัน และเป็นต้นแบบของผู้บริหาร การเปลี่ยนแปลงให้แก่พนักงานเทศบาล

๓. ให้มีการรณรงค์ให้ผู้บริหารทุกระดับ ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่เท่าทันกระแสโลกอย่างเป็นพลวัต

๔. ส่งเสริมให้ผู้บริหารทุกระดับ มีความรู้ความเข้าใจระบบเทคโนโลยีต่างๆ ที่จะเข้ามา มีบทบาทต่อการทำงาน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาบุคลากรเทศบาล ให้มีสมรรถนะที่สามารถทำงานได้แบบมืออาชีพ

มาตรการ

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทั้ง ๓ กลุ่ม ได้แก่ ๑)ข้าราชการการเมือง ๒) พนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำ ๓) พนักงานจ้าง โดยตอบสนองความต้องการด้านสมรรถนะของทุกกลุ่มได้อย่างครอบคลุม และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา

๒. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรในทุกสำนัก/กอง ให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ โดยมีการติดตามประเมินผลความคุ้มค่าของการดำเนินการดังกล่าวอย่างจริงจัง

๓. ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเปิดโลกทัศน์กับหน่วยงานที่มีลักษณะเดียวกัน

๔. บุคลากรเทศบาลตำบลสูง ทุกคนต้องถือเป็นหน้าที่ในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอและส่งเสริมเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดการเรียนรู้ในเรื่องใหม่ๆ ให้เกิดความรู้ ความคิด ที่ส่งผลทางบวกต่อการทำงานตามหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาเทศบาล ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

มาตรการ

๑. ส่งเสริมบุคลากรเทศบาล ให้มีการพัฒนาตนเอง แสวงหาความรู้ในวิทยาการใหม่ๆ ฝึกฝนให้เกิดทักษะและมีรูปแบบความคิดเชิงระบบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

๒. กำหนดให้มีการเรียนรู้เรื่องการทำงานเป็นทีม เพื่อให้มีการแบ่งปันความรู้ (knowledge sharing) และเกิดวิสัยทัศน์ร่วม และใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการแลกเปลี่ยนความรู้และการดำเนินงานซึ่งกันและกัน

๓. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ ในส่วนงานต่างๆ ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง

๔. พัฒนาเทศบาล ให้เป็นศูนย์การเรียนรู้วิชาการพัฒนาท้องถิ่น โดยใช้กระบวนการ พัฒนาความรู้และถ่ายทอดความรู้ และการแบ่งปันความรู้ (knowledge sharing) ระหว่างบุคลากรในองค์กรกับบุคลากรภายนอกองค์กร

๗. แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ
๑.การบริหารจัดการบุคลากรภายในองค์กร (Human Resource Management):HRM				
๑.๑	การวางแผนกำลังคน	การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อปรับปรุงกรอบอัตรากำลังในการรองรับภารกิจของหน่วยงาน โดยคำนึงถึงความจำเป็นเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ และการบริการประชาชน	-	เมษายน ๒๕๖๘
๑.๒	การดำเนินการสรรหาบุคลากรเทศบาล	ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน รวมถึงการสรรหาพนักงานจ้างเพื่อทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตราว่างทั้งหมด	-	กรกฎาคม ๒๕๖๘
๑.๓	การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์เป็นธรรมและมีความโปร่งใส	- ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	-	ตุลาคม ๒๕๖๗
		- ผู้บริหารประชุมชี้แจงมอบนโยบายและวางเป้าหมายการปฏิบัติงานประจำปีให้แก่บุคลากรทุกส่วนราชการ		
		- แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง และคณะกรรมการมีการประชุม		
		- ผู้ประเมินได้ประเมินผลการปฏิบัติงานตาม แบบประเมินฯที่กำหนดตั้งแต่เริ่มต้นรอบการประเมิน และแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นลายลักษณ์อักษร		

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
๑.๔	การปรับปรุงสวัสดิการและความปลอดภัยในองค์กรเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	<p>- ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงานสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน มีสถานที่จอดรถเพียงพอ รวมทั้งมีการจัดที่นั่งและน้ำดื่มไว้คอยบริการพนักงานเจ้าหน้าที่และประชาชนที่มาใช้บริการ</p> <p>- ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยจัดให้มีอุปกรณ์พื้นฐานด้านความปลอดภัย เช่น ถังดับเพลิงพร้อมใช้งาน และจัดเตรียมตู้ยาสามัญประจำบ้าน</p>	-	ตุลาคม ๒๕๖๗ - เมษายน ๒๕๖๘
๒.การพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development) : HRD				
๑.	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	- จัดทำโครงการอบรมพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการให้แก่บุคลากร	๓๐๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘
๒.	การพัฒนาบุคลากรตามสายงาน	- จัดส่งพนักงานเข้าร่วมอบรมตามสายงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนสายงานทั้งหมด	๑๘๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘
๓.	การพัฒนาบุคลากรทางระบบออนไลน์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	- ส่งเสริมให้พนักงานเข้าร่วมอบรมตามหลักสูตรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในระบบออนไลน์ (Local Mooc)	-	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘
๔	โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมสำหรับบุคลากรเทศบาล	จัดทำโครงการอบรมพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ สำหรับผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	๕๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘

๘. การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรี
๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑
๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป
๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน
๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพของเทศบาล (Local Performance Assessment: LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดเทศบาลที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)
๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี
๘. ตั้งเป้าหมายของระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรเทศบาล (ระดับ ๕)
