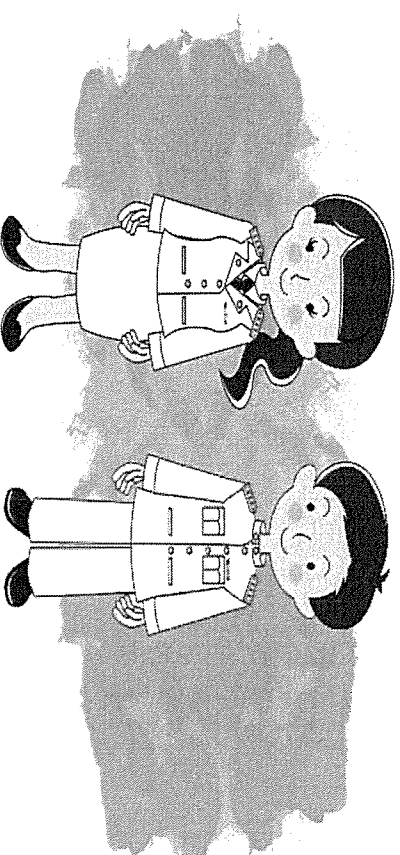


แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



เทศบาลตำบลคำก๊าว

อำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

“เมืองพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ปรับปรุงแหล่งเรียนรู้ เสริมอาชีพ เทคโนโลยีทันสมัย ยกระดับคุณภาพชีวิตคนเมืองสู่สังคมก้าวหน้า”

พันธกิจด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล (Mission)

๑. การสร้างระบบคนนำคนส่งและการปรับปรุง/พัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการไฟฟ้า, ประปา, โทรศัพท์) ให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๒. ปรับปรุงและพัฒนาด้านการสาธารณสุข ส่งเสริมเศรษฐกิจ สวัสดิการเพื่อยกระดับ คุณภาพชีวิตของประชาชน
๓. การสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการ วางแผนพัฒนาการตรวจสอบเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารและการจัดการ
๔. ส่งเสริมการศึกษา และบำรุงพุทธศาสนา ตลอดจนอนุรักษ์พัฒนาศิลปะ วัฒนธรรมอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ส่งเสริมพัฒนาอาชีพ เกษตรอินทรีย์ เพื่อให้มีรายได้เพิ่มขึ้น
๖. จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
๗. ส่งเสริมการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลกำแพง

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคน และสังคมที่มีคุณภาพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา การกีฬาและวัฒนธรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการเกษตร
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น กับค่านิยมของเทศบาลตำบลคำแก้ว

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น		ค่านิยมร่วม
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาตัวนครสร้างพื้นฐาน ประชาชนได้ประโยชน์จากบริการจากโครงสร้างพื้นฐานให้เป็นไปตามมาตรฐาน	-	
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ที่ดีให้ประชาชนอย่างยั่งยืน	-	
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาความรู้ความสามารถและวัฒนธรรม - ส่งเสริมการพัฒนาทักษะขององค์กรก่อนวัยเรียน และนักเรียนได้รับการส่งเสริมความรู้สติปัญญา - ส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณี และการเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพห่างไกลยาเสพติด	-	
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมผลิตทางการเกษตร		
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการ การบริหารจัดการ และการให้บริการที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล	๑.การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	
	๒.การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี	
	๓.การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้มีการเปลี่ยนแปลง	
	๔.การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา	

กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร ที่สอดคล้องกับค่านิยม

ค่านิยมร่วม	กลยุทธ์
๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ
๒. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๓. การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้ยอมรับการการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรในอนาคต กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาคประชาชน
๔. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรใหม่ให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา	กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตนเอง กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงานภายในองค์กร (KM)

๑. แผนงานบริหารงานทั่วไป

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลคำก่าวประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลย์ผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	- เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานที่มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงานหมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า ๑๓/๕๕ จำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท
๒	โครงการปฐมนิเทศบุคลากรบรรจุใหม่	- เพื่อให้บุคลากรที่เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ใน เทศบาลตำบลคำก่าวเข้าใจในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ จรรยาบรรณ และ ประเพณีนิยม ของการเป็นข้าราชการที่ดี	เชิงปริมาณ - บุคลากรบรรจุใหม่ เข้าปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ ร้อยละ ๑๐๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงานหมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า ๑๓/๕๕ จำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินการ
๓	กิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าให้บุคลากรในสายงาน	- เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ในสายงานการเลื่อนระดับความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ปริมาณ - บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้ความสามารถเข้าใจในเรื่องอบรม ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีหลักการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ	พฤษภาคม ๒๕๖๗	ไม่ได้ใช้งบประมาณของทางราชการ จัดกิจกรรมลักษณะ KM (Knowledge Management)
๔	กิจกรรมยกย่องบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม โครงการคนดีศรีหนองหิน (คนแต่งกายดี ศรีหนองหิน)	จำนวนคนได้รับใบประกาศเกียรติคุณยกย่องประจำปี	ปริมาณ - บุคลากรได้รับเกียรติบัตรยกย่องเชิดชูเกียรติ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีการยอมรับในคนดี เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี	เมษายน ๒๕๖๗/ ตุลาคม ๒๕๖๗	ไม่ได้ใช้งบประมาณของทางราชการ
๕	การพัฒนาองค์ความรู้ (knowledge Management:KM) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงานที่มีแผนอัตรากำลัง	- เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานที่มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงานหมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า ๑๓/๕๕ จำนวน ๔๐,๐๐๐ บาท

๒. งานบริหารงานคลัง

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินการ
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลัยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	- เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานที่มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า ๒๑/๕๕ จำนวน ๔๐,๐๐๐ บาท

๓. งานตรวจสอบภายในและการตรวจสอบภายใน

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินการ
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลัยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	- เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานที่มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า ๒๕/๕๕ จำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท

๔. แผนงานการศึกษา

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลัยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	- เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานที่มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงาน ร้อยละ ๘๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า ๒๔/๕๕ จำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท

๕. แผนงานสังคมสงเคราะห์

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลัยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	- เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานที่มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงาน ร้อยละ ๘๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า ๔๐/๕๕ จำนวน ๓๐,๐๐๐ บาท

๕. แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามทักษะส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหาวิทยาลัยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	- เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานที่มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงาน ร้อยละ ๘๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงานหมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม หน้า ๕๑/๕๕ จำนวน ๔๐,๐๐๐ บาท

การติดตามประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านการรอบรู้ความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง
๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม
๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรพนักงานเทศบาล มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางของตำบลบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาล รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ทราบ

แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

๑. นายกเทศบาลตำบลคำแก้ว เป็นประธานกรรมการ

๒. ปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ

๓. รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ

๔. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ

๕. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งได้ โดยนายกเทศบาลตำบลคำแก้วเป็นผู้ออกคำสั่ง

การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับ การพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานเทศบาล สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดกาฬสินธุ์ ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับการติดตามกฎหมายและการถ่ายทอดน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากร บางตำแหน่ง ที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และการปฏิบัติงานบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอน การกิจให้แก่เทศบาล และบุคลากรของเทศบาลต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา