



แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

เทศบาลตำบลบัวงาม
อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี

คำนำ

ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมากในการที่จะทำให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จ ในการบริหารตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการปฏิบัติงานคือ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการประจำที่นำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติ ในการแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน ดังนั้น บุคลากรจึงต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดีและมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

ดังนั้น เทศบาลตำบลบึงงามจึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จัดทำขึ้นบนพื้นฐานข้อมูลสภาพปัญหาความต้องการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด เพื่อให้องค์กรมีทิศทางการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการบุคลากรและบริบทขององค์กร รวมทั้งเป็นกรอบแนวทางให้ผู้บังคับบัญชาใช้พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติ คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

เทศบาลตำบลบึงงาม
อำเภอเดชอุดม
จังหวัดอุบลราชธานี

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วิสัยทัศน์	๒
๓. เป้าหมาย	๒
๔. วัตถุประสงค์	๒
๕. ประเด็นยุทธศาสตร์	๓
๖. การกิจอำนาจหน้าที่	๓
๗. กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๕
๘. แผนดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๖
- โครงการกิจกรรม	
- รายละเอียดโครงการกิจกรรม	
- งบประมาณ	
- ระยะเวลาดำเนินการ	
๙. การติดตามและประเมินผล	๑๐

แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑. หลักการและเหตุผล

๑) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีพ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ ราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์รวมทั้ง ต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ ในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหาร ราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๒) ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้ เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตน เพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดีโดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตร ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.ท.จ.) กำหนด เช่นการพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการ ปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การอบรมทางไกลหรือการพัฒนาตนเองได้ หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลก็ได้ ทั้งนี้เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการ กลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) เทศบาลต้นสังกัดหรือ สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับ ส่วนราชการอื่น หรือภาคเอกชนก็ได้ ซึ่งกำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในแต่ละตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัว และเกิดความ พยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงานเพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนา องค์กรซึ่งนำไปสู่ แนวคิดการพัฒนากระบวนการบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์การสามารถใช้และพัฒนา ความรู้ที่มีอยู่ ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่าง เหมาะสม

๒. วิสัยทัศน์

เทศบาลตำบลบึงงามได้จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Visison) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบึงงาม ดังนี้

“บุคลากรเทศบาลตำบลบึงงาม มุ่งมั่นพัฒนาตนเองด้วยสมรรถนะสูง มีคุณธรรม เพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศโดยใช้ระบบสารสนเทศ”

๓. เป้าหมาย

๑) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลบึงงามให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลบึงงามให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลบึงงามตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในเทศบาล

๔. วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้เทศบาลตำบลบึงงามมีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลและเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตาม (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด

๒) เพื่อให้เทศบาลตำบลบึงงาม มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีกรอบความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานตามที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)

๓) เพื่อให้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ในด้านพื้นฐานการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรม จริยธรรม

๕) เพื่อให้บุคลากรมีความมีความผูกพันกับองค์กรและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความสุขในการทำงาน

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ๕.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ๕.๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ๕.๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์แห่งการเรียนรู้
- ๕.๔ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

๖. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

เทศบาลตำบลบัวงาม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม ในด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒) มาตรา ๕๐(๒) และมาตรา ๕๑ (๘)
- (๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๓) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๔) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๕) การจัดให้มีและควบคุมตลาด (มาตรา ๑๖)
- (๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๕๑ (๑))
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑ (๑))
- (๘) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีการอื่น (มาตรา ๕๑ (๗))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐ (๔))
- (๒) การให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา ๕๐ (๖))
- (๓) การพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๕๐ (๗))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐) และมาตรา ๕๐ (๖))
- (๕) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๖) และมาตรา ๕๐(๖)
- (๖) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔)
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖)
- (๘) ให้มีโรงฆ่าสัตว์และควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๕๑ (๒) และมาตรา ๑๖ (๒๓))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐ (๑))
- (๒) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงพยาบาลและ
สาธารณสุขสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))
- (๓) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความ
ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
- (๔) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
- (๕) การจัดให้มีสุสานและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา (๔) และมาตรา ๑๖ (๒๐))
- (๖) การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดิน ฯลฯ (มาตรา ๕๐(๓) และ มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๗) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙) และมาตรา ๕๐ (๕))
- (๘) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))

**๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง
ดังนี้**

- (๑) การให้มีตลาด และที่จอดรถ (มาตรา ๕๑ (๓) และมาตรา ๑๖ (๓))
- (๒) การบำรุงส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕))
- (๓) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
- (๕) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))

**๕. ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง
ดังนี้**

- (๑) การจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))
- (๒) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))
- (๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))

**๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง
ดังนี้**

- (๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นละวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
(มาตรา ๕๐ (๘) และมาตรา ๑๖ (๑๑))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))

(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๕๑ (๕))

(๓) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล (มาตรา ๕๐ (๔) และมาตรา ๑๖ (๓๑))

๗. กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

๑.๑ งานแผนอัตรากำลังและระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบัวงาม

๑.๒ งานสวัสดิการและการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน

๑.๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

๒.๑ การเตรียมความพร้อมองค์ความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเพื่อขับเคลื่อนการบริหารงานในเชิงยุทธศาสตร์

๒.๒ การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของเทศบาลในสำนัก/กอง/ส่วนราชการ

๒.๓ การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

๓.๑ บุคลากรมีความรับผิดชอบสามารถบริหารงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเป็นระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

๔.๑ บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี

๔.๒ บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและสร้างความสมัครสมานสามัคคีภายในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

๕.๑ บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ จริยธรรมและเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี

๕.๒ บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและสร้างความสามัคคีในองค์กร

๘. แผนการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ลำดับ ที่	โครงการ/ กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ
๑. การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กร (Human Resources Management) : HRM				
๑.๑	การวางแผน กำลังคน	-จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของหน่วยงาน -ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากร ในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลังมีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค.๖๗-ก.ย. ๖๘
๑.๒	การบรรจุและ แต่งตั้ง บุคลากร	-ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เช่น ประกาศรับสมัครคัดเลือก สอบคัดเลือก การรับโอน สรรหาคนดีคนเก่ง เพื่อมาปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน ตามกรอบอัตรากำลังของตำแหน่งที่ว่าง -การคัดเลือกพนักงานเทศบาลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ประเพณีวิชาการ จากระดับปฏิบัติการเป็นระดับชำนาญการ -การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างตามแผนดำเนินการ -การปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค.๖๗-ก.ย. ๖๘
๑.๓	การประเมิน ประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ ผลการ ปฏิบัติงาน เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ ด้วยความเป็น ธรรม และ มีความโปร่งใส	-ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ -แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง และคณะกรรมการมี การประชุม -แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง และคณะกรรมการมีการประชุม -ผู้ประเมินได้ประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบประเมินที่กำหนดตั้งแต่เริ่มต้นรอบการประเมิน และแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นลายลักษณ์อักษร	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค.๖๗-ก.ย. ๖๘

๑.๔	การปรับปรุงสวัสดิการและความปลอดภัยในองค์กรเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	-ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตด้านสภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงานสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัยและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน มีสถานที่จอดรถเพียงพอ รวมทั้งมีการจัดที่นั่งและน้ำดื่มไว้คอยบริการพนักงานเจ้าหน้าที่และประชาชนที่มาใช้บริการ -ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตด้านความปลอดภัยในการทำงานโดยจัดให้มีอุปกรณ์ พื้นฐานด้านความปลอดภัย เช่น ถังดับเพลิงพร้อมใช้งานและจัดเตรียมยาเวชภัณฑ์ อุปกรณ์การปฐมพยาบาลเบื้องต้น เป็นต้น	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๗-ก.ย. ๖๘
๒.การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) : HRD				
๒.๑	การเตรียมความพร้อมองค์ความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเพื่อขับเคลื่อนการบริหารงานในเชิงยุทธศาสตร์	-การพัฒนาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางสำหรับนักบริหารงานท้องถิ่น นักบริหารงานทั่วไป นักบริหารงานการคลัง นักบริหารงานการศึกษาและการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพเฉพาะสำหรับนักกฎหมาย -การพัฒนาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพและความเชี่ยวชาญเฉพาะสำหรับปฏิบัติงานทุกสายงาน -เข้ารับการอบรมสัมมนาหลักสูตรการในการปฏิบัติราชการที่ดีตามที่หน่วยงานหรือส่วนราชการที่ดีตามหน่วยงานหรือส่วนราชการต่างๆจัดขึ้นหรือมีหนังสือแจ้งเวียนเชิญชวนยังหน่วยงาน เช่น การบริหารงานบุคคล พนักงานครู การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและปฏิบัติราชการการบริหารงานจัดซื้อจัดจ้าง ระบบงบประมาณ เป็นต้น	๔๘,๐๐๐	ต.ค.๖๗-ก.ย. ๖๘
๒.๒	การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในสำนักงาน/กอง/ส่วนราชการ	-การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ความรู้ ทักษะ สมรรถนะของแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งโดยมุ่งเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างด้วยความเป็นธรรม เสมอภาค โปร่งใส ตามผลสัมฤทธิ์ของงานตามเป้าหมาย คุณภาพผลงานมีความชัดเจน เชิงประจักษ์ และเกิดประโยชน์แก่ประชาชนหรือทางราชการ ทั้งนี้ เพื่อใช้ประกอบการพัฒนาบุคลากร การเลื่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การเลื่อนเงินเดือน การต่อสัญญาจ้าง การเลื่อนค่าตอบแทน เป็นต้น	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๗-ก.ย. ๖๘

๒.๓	การพัฒนา คุณภาพชีวิต	-การจัดกิจกรรม ๕ ส. ภายในสำนักงาน และบริเวณรอบอาคารสถานที่ -กิจกรรมรณรงค์สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีทัศนียภาพที่สวยงาม สะอาด ปลอดภัยปลอดภัย สร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ไฟฟ้า แสงสว่างเพียงพอ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการทำงาน -ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาไปสู่เป้าหมายการพัฒนา และภารกิจของหน่วยงาน -ส่งเสริมให้การตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากรเป็นประจำทุกปี -กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ ทางรัฐพิธี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมการแสดงออกร่วมกันระหว่างผู้บริหาร และพนักงานเทศบาล เจ้าหน้าที่ -กิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกายตามนโยบายของราชการหรือหน่วยงานต่างๆ ที่รณรงค์เสริมสร้างสุขภาพ มีร่างกายแข็งแรง สร้างเสียง หัวเราะ จิตแจ่มใส -กิจกรรมเสริมสร้างกำลังใจให้แก่พนักงานเทศบาล มอบใบประกาศ ยกย่องเชิดชูเกียรติพนักงานดีเด่นประจำปี การเลื่อนเงินเดือนค่าตอบแทน และการจ่ายเงินรางวัลประจำปี (โบนัส)	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๗-ก.ย. ๖๘
๒.๔	บุคลากรมีความ รับผิดชอบ สามารถ บริหารงาน ตามภารกิจได้ อย่างมี ประสิทธิภาพ	-จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตรงกับความต้องการของบุคลากร ตามที่หน่วยงานภาครัฐ สถาบันการศึกษาเป็นผู้ดำเนินงานจัดอบรม -นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานบุคคลและงานอื่นๆ -การประชุมเพื่อติดตามและถ่ายทอดความรู้แนวทางปฏิบัติตามหนังสือสั่งการ ข้อแนวทางปฏิบัติราชการต่างๆ เพื่อเป็นการพัฒนาองค์ความรู้ของบุคลากรและเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงาน	๑๒๐,๐๐๐	ต.ค.๖๗-ก.ย. ๖๘

๒.๕	ส่วนราชการมี การจัดการ ความรู้ของ องค์กร ปกครองส่วน ท้องถิ่นอย่าง เป็นระบบ	-การจัดการความรู้ภายในหน่วยงาน มีการประชุมเพื่อติดตามและถ่ายทอดความรู้ แนวทางปฏิบัติตามหนังสือสั่งการ ข้อราชการต่างๆ ในที่ประชุมเพื่อเป็นการพัฒนาองค์ความรู้ของบุคลากรการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงานและเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน -โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) ที่หน่วยงาน สถาบันการศึกษาหรือส่วนราชการเป็นผู้ดำเนินการผ่านระบบออนไลน์ -การพัฒนาศักยภาพบุคลากรผ่านระบบออนไลน์ -การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านต่างๆ ตามสบายงานและตำแหน่งของบุคลากรผ่านระบบออนไลน์ (Zoom) ตามที่ส่วนราชการต่างๆ จัดประชุมหรือชี้แจง เป็นการเสริมสร้างองค์ความรู้และเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค.๖๗-ก.ย. ๖๘
๒.๖	บุคลากรทุกระดับมีจิต สาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและ เจตคติการ เป็น ข้าราชการที่ดี	-กิจกรรมจิตอาสาทำความดีเพื่อแผ่นดินเนื่องในวันสำคัญทางรัฐพิธี ประเพณี หรือโอกาสต่างๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้นตามเหมาะสม -กิจกรรมเชิญชวนบุคลากรทำบุญตามกำลังศรัทธาเนื่องในวันสำคัญทางพุทธศาสนา ประเพณีนิยมต่างๆ ของท้องถิ่น	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค.๖๗-ก.ย. ๖๘
๒.๗	บุคลากรทุกระดับมีการ พัฒนา เสริมสร้าง วัฒนธรรม องค์กรที่ดี และสร้าง ความสมัคร สมานสามัคคี ในองค์กร	-โครงการอบรมพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล ผู้นำชุมชน พนักงาน เทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบัวงาม -โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ -โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพให้ความรู้ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุ -กิจกรรมการเชิดชูเกียรติ ยกย่อง พนักงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น	๕๐,๐๐๐ ๑๐,๐๐๐ ๓๐,๐๐๐ ไม่ใช้ งบประมาณ	มิ.ย.-ก.ย.๖๘ ธ.ค.๖๗-มี.ค.๖๘ ม.ค.-มี.ค.๖๘ เม.ย.-ก.ย.๖๘

๙. การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๑๕ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรี

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อน และหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการบุคลากรต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี
