



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
เทศบาลตำบลสีแก้ว อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลในเมือง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๑. วิสัยทัศน์

"บุคลากรมีสมรรถนะ คุณธรรม จริยธรรม และทำงานอย่างมีความสุข"

๒. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

เทศบาลตำบลสีแก้ว ได้จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนา พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนา บุคลากร

และบรรลุวัตถุประสงค์ของเทศบาลตำบลสีแก้ว ดังนี้

๑) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลสีแก้ว ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ คติ ที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลสีแก้ว ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและ การทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลสีแก้ว ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในเทศบาลตำบลสีแก้ว

๓. ค่านิยม

"พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ให้เป็นคนดี เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสร้างวัฒนธรรมในองค์กร ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน "

๔. เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ของเทศบาล

๒. เทศบาลมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกันโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔. บุคลากรมีความผูกพันกับเทศบาล มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๕. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น กับค่านิยมของเทศบาลตำบลสีแก้ว

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น	ค่านิยมร่วม
ยุทธศาสตร์การพัฒนาาระบบบริการทั้งด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ	-
ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยว สถานที่พักผ่อนหย่อนใจและทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	-
ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	-
ยุทธศาสตร์การพัฒนาและส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน	-
ยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพพลเมืองและความเข้มแข็งของชุมชน	-
ยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพองค์กรเพื่อการบริหารประชาชน	๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร
	๒. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี
	๓. การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
	๔. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา

๖. กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร ที่สอดคล้องกับค่านิยม

ค่านิยมร่วม	กลยุทธ์
๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ
๒. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๓. การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาคประชาชน
๔. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา	กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตนเอง กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงานในองค์กร (KM)

๗. นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลในเมือง ดังนี้

๗.๑ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา

วางแผนกำลังคน การวิเคราะห์อัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามลักษณะ ที่กำหนด รวมทั้งปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและระดับให้เหมาะสม เพื่อรองรับการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. วิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง เพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความจำเป็นตามภารกิจ โดยให้คำนึงถึงประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ และยึดประโยชน์และผลสำเร็จของหน่วยงานเป็นสำคัญ

๒. จัดทำและดำเนินการตามแนวทางการสรรหา คัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๓. การรับสมัครบุคคลทั่วไปเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องมีการประกาศรับสมัครอย่างชัดเจน โดยส่งหนังสือประชาสัมพันธ์ตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนราชการต่าง ๆ และประกาศลงเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเป็นการสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มต่าง ๆ ได้อย่างทั่วถึง

๔. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง และสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน

๗.๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลในเมือง ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะถือว่าการบริหารและการพัฒนาเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากร มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะเพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและมีความพร้อมในการรองรับภารกิจที่ อาจเกิดขึ้นในอนาคต เทศบาลตำบลในเมืองจึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพและบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากร โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. ส่วนราชการให้ความร่วมมือในการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร

๒. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานทางวิชาการจัดขึ้น

๓. ส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเองในระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

๗.๓ ด้านการจูงใจและรักษาไว้

เทศบาลตำบลในเมือง มีนโยบายในการบริหารเส้นทางความก้าวหน้าทางสายงาน (Career Path) เพื่อการวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการวางแผนความต่อเนื่องในสายงาน ในขณะเดียวกันก็เป็นการจูงใจให้พนักงานพัฒนาตนเองในการทำงาน การสร้างผลงาน การส่งเสริมความรู้และประสบการณ์เพื่อการเติบโตตามเส้นทางตามสายงาน ซึ่งมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๒. ปรับปรุงสวัสดิการและสภาพแวดล้อมเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร มุ่งเน้นการสร้างคุณภาพชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว โดยการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดี จัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรในด้านความเป็นอยู่ สถานที่ออกกำลังกาย ส่งเสริมสุขภาพภาวะอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของบุคคล

๓. จัดให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล การประเมินผล

การปฏิบัติงานของพนักงานจ้างที่ชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ และต้องแจ้งให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบโดยทั่วไป

๔. จัดกิจกรรมการยกย่อง ชมเชยบุคลากรที่มีความประพฤติดี มีคุณธรรม จริยธรรม

ปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ เช่น การคัดเลือก พนักงานเทศบาลดีเด่น การมอบเกียรติบัตรให้แก่บุคคลหรือหน่วยงานต้นแบบ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการประพฤติปฏิบัติตน เสริมสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นต่อองค์กร หรือเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เพื่อนร่วมงาน/หน่วยงานอื่น

๗.๔ ด้านการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นธรรม มีกลไกการกำกับดูแลบุคลากรให้ปฏิบัติราชการอย่าง โปร่งใส ตลอดจนเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตปลอดการทุจริตประพฤติมิชอบ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. จัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และแผนส่งเสริม

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และมีการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๓. ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน สิทธิประโยชน์ในด้านต่างๆ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม เหมาะสม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับด้วยความดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติตาม ระเบียบกฎหมาย ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง และมาตรฐานทางจริยธรรม

๔. ให้ผู้บังคับบัญชากำกับดูแลได้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถความมุ่งมั่น ทুমเท เสียสละ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อตนเองและ ต่อหน่วยงาน โดยให้ยึดถือปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่ทางราชการกำหนด

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
เทศบาลตำบลสีแก้ว อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๑	การสอบคัดเลือกพนักงานเทศบาล ตำแหน่งนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ แล่นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ	เพื่อให้มีบุคลากรปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่าง	เชิงปริมาณ พนักงานเทศบาล จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา เชิงคุณภาพ มีบุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	มีนาคม-มิถุนายน ๒๕๖๗	๓๐,๐๐๐	งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล
๒	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	เชิงปริมาณ บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ๙๐ เชิงคุณภาพ บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖- ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	๑๒๐,๐๐๐	งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล
๓	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	บุคลากรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และพ ร ้อม ร ับ ก ารเปลี่ยนแปลง	เชิงปริมาณ บุคลากร ร้อยละ ๘๐ ได้เข้ารับการอบรม เชิงคุณภาพ บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	๒๖-๒๙ มีนาคม ๒๕๖๗	๑๐,๐๐๐	งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๔	โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์(E-leaning)	เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่	เชิงปริมาณ ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนบุคลากรในหน่วยงาน ได้เรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ เชิงคุณภาพ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖-๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	งานการเจ้าหน้าที่ฝ่ายอำนวยการสำนักปลัดเทศบาล
๕	โครงการจัดกิจกรรมการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน	บุคลากรมีค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	เชิงปริมาณ บุคลากร ร้อยละ ๙๐ เข้าร่วมกิจกรรม เชิงคุณภาพ บุคลากรมีจิตสำนึกค่านิยมที่ดี	กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	งานการเจ้าหน้าที่ฝ่ายอำนวยการสำนักปลัดเทศบาล
๖	กิจกรรมจิตอาสาพระราชทานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	บุคลากรมีความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะ	เชิงปริมาณ บุคลากรเข้าร่วมโครงการการทำงานเป็นทีม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ บุคลากรมีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖-๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	งานการเจ้าหน้าที่ฝ่ายอำนวยการสำนักปลัดเทศบาล
๗	กิจกรรมยกย่องบุคคลต้นแบบด้านการแต่งกาย	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรแต่งกายอย่างถูกต้องตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ	เชิงปริมาณ บุคลากรได้รับเกียรติบัตร เชิงคุณภาพ บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖-๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	งานการเจ้าหน้าที่ฝ่ายอำนวยการสำนักปลัดเทศบาล

การติดตามประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้งดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลมีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจนร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาล รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีทราบ

ให้นายกององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

๑. นายกององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ

๒. ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ

๓. รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ

๔. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ

๕. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ- สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการอบรมต้องรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน ก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

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

๖.กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗.กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์อย่างน้อย ๑

วิชาต่อปี

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลสามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับการกิจตามกำหนดและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา