



แผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๗

เทศบาลตำบลบางนมโค อำเภอเสนา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา



คำนำ

การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจที่สำคัญในการบริหารและพัฒนาองค์กร จึงเป็นภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารและผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลที่ต้องมุ่งปฏิบัติในกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานเป็นทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้เป้าหมายขององค์กรสัมฤทธิ์ผล โดยได้จัดให้มีการประชุมบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อรวบรวมข้อมูลจากทุกส่วนราชการของเทศบาลตำบลบางนมโค ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจากกระบวนการที่เป็นระบบ เช่น การวิเคราะห์ภาระหน้าที่งานที่ปฏิบัติและระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร มาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่ครอบคลุมทุกประเภทตำแหน่งและทุกสายงาน

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑ หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓ ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร	๓
๔ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบางนมโค	๔
๕ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบางนมโค	๖
๖ แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๘
- โครงการ/กิจกรรม	
- รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	
- งบประมาณ	
- ระยะเวลาดำเนินการ	
๗ การติดตามและประเมินผล	๑๒

แผนการบริหารและทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑. หลักการและเหตุผล

๑) การพัฒนาบุคลากรเป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ต้องปฏิบัติอยู่ตลอดเวลา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับบุคลากรภายในหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งกระบวนการฝึกอบรมเป็นกระบวนการหนึ่งที่ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรม และทัศนคติของบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพ ซึ่งถือว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เทศบาลตำบลบางนมโค ก้าวไปสู่วิสัยทัศน์ เป้าหมายตามที่เทศบาลกำหนด และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๔ เรื่อง การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๙๙ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลนั้นจะต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ มาตรา ๑๑ ระบุไว้ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่องถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่าง

/ ถูกต้อง...

ถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการสมัยใหม่ตลอดเวลาที่มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

โดยเทศบาลตำบลบางนมโค มุ่งเน้นที่จะพัฒนาองค์กรให้มีความเหมาะสมกับสภาวะการปัจจุบัน สภาพพื้นที่โดยรวมและตามความต้องการของบุคลากร และจำเป็นต้องสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลคือ การพัฒนาบุคลากรตามแนวทางไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เทศบาลตำบลบางนมโค ต้องเป็นเทศบาลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลตำบลบางนมโค ต้องยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องอาศัยความเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้าภายใต้คำถามว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางนมโค ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้พนักงานเทศบาลทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสอนงานการให้คำปรึกษาแนะนำหรือวิธีการอื่นตามความเหมาะสมประกอบในการพัฒนาพนักงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปทุกคน ได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ

๒. เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปทุกคน ได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาวิชาชีพ

๓. เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๔. เพื่อให้เกิดการกระจายองค์ความรู้ โดยนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาถ่ายทอดและปรับใช้กับเทศบาลตำบลบางนมโค

๕. เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน โดยเน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากร

๖. เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ได้มีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีทักษะและความรู้ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน เช่น

- ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

/-ด้านความรู้...

- ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
- ด้านการบริหาร
- ด้านคุณสมบัติส่วนบุคคล
- ด้านศีลธรรมคุณธรรม

๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางนมโค ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๓.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“พัฒนาตำบลบางนมโคให้เป็นเมืองน่าอยู่ สู่ตำบลสุขภาวะ ”

๓.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานราชการ ภายใต้อำนาจการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑. พัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลบางนมโค ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวดเร็ว มีคุณธรรมและจริยธรรม ประชาชนได้รับการบริการที่ดี
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
๓. พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางนมโค ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
๕. พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางนมโค ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๖. นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริการ เพื่อให้บริการประชาชนได้รวดเร็วทันเหตุการณ์

๓.๓ เป้าประสงค์

เทศบาลตำบลบางนมโค ได้กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑. ข้าราชการทุกระดับได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพในการปฏิบัติ ตามสมรรถนะหลักของหน่วยงาน

/๒.บุคลากร..

๒. บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดีมีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัย ในการปฏิบัติงานและเข้าถึงประชาชน

๓. บุคลากรทุกระดับ ได้รับการพัฒนาให้ความรู้อย่างต่อเนื่อง และสามารถเป็นผู้นำในการผลักดัน หน่วยงานไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ข้าราชการทุกระดับได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุล ของชีวิตมีจิตสำนึก และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

๓.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร

เทศบาลตำบลบางนมโค ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรของการจัดแผนพัฒนากุศลกร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบางนมโค เพื่อพัฒนากุศลกรพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนากุศลกรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนากุศลกรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและการ สร้างความสุขในองค์กร

๔.ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบางนมโค

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการพัฒนาการเมืองการบริหาร
๓. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๔. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๕. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๖. ด้านการพัฒนาปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานและพัฒนากุศลกร
๗. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและ ทรัพยากรธรรมชาติ
๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การส่งเสริมสนับสนุนศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตร และการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๕. การส่งเสริม การฝึก การสนับสนุนการประกอบอาชีพ

อำนาจหน้าที่

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุขการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำ
- (๒) แผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๓) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๕) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง

(๖) หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อื่น

- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๕. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบางนมโค

กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบางนมโค มีความสอดคล้องกับ ประเด็นยุทธศาสตร์ของเทศบาล ดังนี้

ประเด็นที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

การพัฒนาบุคลากรให้เป็น "คนเก่ง" นั้น ส่วนราชการจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ จนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลบางนมโค จึงมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาในด้านต่างๆ ด้าน ได้แก่

๑) การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรโดยตรง คือ ๑) การพัฒนาความรู้ความสามารถ (onledge) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็นความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง กับการ

/ปฏิบัติงาน...

ปฏิบัติงาน ๒) การพัฒนาทักษะ (Skill) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานและ ๓) การพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

๒) การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ

๓) การพัฒนาช่องทางและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย นอกเหนือจากการฝึกอบรม เช่น การพัฒนาตนเอง (Self Development) การสอนงาน (Coaching) การใช้ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การมอบหมาย งานเป็นโครงการอย่างมีความหมาย (Project Assigment) เป็นต้น ซึ่งจะทำให้การพัฒนา บุคลากรของเทศบาลตำบลบางนมโค เกิดประสิทธิภาพ ทัวถึง และตรงกับความต้องการของ บุคลากรมากขึ้น โดยใช้งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด

๔) การบูรณาการพัฒนาศูนย์วิทยากรบุคคล การสร้างเครือข่ายในการพัฒนาศูนย์วิทยากรบุคคล เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรร่วมกัน

ประเด็นที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

แนวทางตามยุทธศาสตร์นี้มีเป้าประสงค์เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลบางนมโค สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ภายใต้สถานการณ์ที่มีความผันผวน และเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีขีดความสามารถ ในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ต่างๆ ได้แก่ ๑) การปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ภาวะวิกฤติ และสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงด้านแรงงาน ๒) บุคลากรมีสมรรถนะที่เหมาะสมกับภารกิจ นโยบาย และทิศทางการพัฒนาประเทศด้านแรงงาน ๓) การพัฒนาทักษะด้านภาษาที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานภายใต้การแข่งขันด้านแรงงานในเวทีโลก โดยมุ่งเน้นบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาศูนย์วิทยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบางนมโคและ ๔) บุคลากรสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจแรงงาน สังคม การเมือง วัฒนธรรมและความมั่นคงของประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก

ประเด็นที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์นี้มีเป้าประสงค์เพื่อให้

๑) บุคลากรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนกำลังคน โดยทำการสำรวจความต้องการสับเปลี่ยน วาง แผนการสับเปลี่ยนหมุนเวียน พร้อมทั้งจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้ที่จะมา ปฏิบัติงานแทน

๒) การบริหารจัดการองค์ความรู้ ดำเนินกิจกรรมดังนี้

- แต่งตั้งคณะทำงานจัดการองค์ความรู้สำหรับบุคลากร
- กำหนดแผนการบริหารจัดการความรู้
- สำรวจ รวบรวมองค์ความรู้และจัดหมวดหมู่
- ศึกษาและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ปรับปรุงพัฒนาองค์ความรู้เดิมให้ทันสมัย
- รมรงค์การสร้างจิตสำนึกให้เห็นความสำคัญของการถ่ายทอดองค์ความรู้
- พัฒนาช่องทางการถ่ายทอดองค์ความรู้
- เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึง

/-กำหนด...

- กำหนดให้มีกิจกรรมถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนประสบการณ์องค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์
ประเด็นที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม

ยุทธศาสตร์นี้มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางนมโค ให้เป็น"คนดี" และสามารถปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน มีวินัย และสุจริต ตามแนวทาง "๗ปและ๔ม" โดยแนวทาง "๗ป" ได้แก่ ๑) เป็นธรรม ๒) โปร่งใส ๓) ปรับปรุงระบบการทำงาน ๔) ประสิทธิภาพ ๕) ประหยัด ๓) เปิดโอกาส และ ๓) เป็นต้นแบบ สวนแนวทาง "๔ม" ได้แก่ ไม่จ่าย ๒) ไม่รับ ไม่ยอม และ ไม่เพิกเฉย และ มาตรฐานทาง จริยธรรม ๗ ข้อ ได้แก่ ๓) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ ๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ ๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ ๓) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

๖.แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

๖.๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี	งบประมาณ	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ไตรมาส			
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๗				๑	๒	๓	๔
๑.บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑.โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ๑๐๐)	๑	๓๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย.๖๗	←————→			
	๒.โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรนายช่างโยธา	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ๑๐๐)	๖	๒๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย.๖๗	←————→			
รวม			๗	๒๓๐,๐๐๐							

๖.๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี	งบประมาณ	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ไตรมาส					
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๗				๑	๒	๓	๔		
๑.บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑.โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ๘๐)	๑๔๐	๒๐๐,๐๐๐	๑.การฝึกอบรม ๒.การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย.๖๗						
๒.บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑.โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ๕)	๒	๑๐,๐๐๐	๑.การฝึกอบรม ๒.การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย.๖๗						
๓.บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนาวัฒนธรรมในการปฏิบัติงาน	๑.โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๘๐	๑๐๐,๐๐๐	๑.การฝึกอบรม ๒.การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย.๖๗						
	๒.โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร (๑ผลงาน/ส่วนราชการ)	๖	๑๐,๐๐๐	๑.การพัฒนาตนเอง ๒.การสัมมนา	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย.๖๗						
รวม			๒๒๘	๓๒๐,๐๐๐									

/๖.๓ การพัฒนา...

๖.๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี	งบประมาณ	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ไตรมาส					
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๗				๑	๒	๓	๔		
๑.บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑.โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ๘๐)	๑	๓,๐๐๐	๑.การฝึกอบรม ๒.การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย.๖๗						
	๒.โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง(ร้อยละ๘๐)	๑๔๐	-	๑.การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย.๖๗						
๒.ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑.โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๖	๑,๐๐๐	๑.การฝึกอบรม ๒.การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย.๖๗						
รวม			๑๔๗	๔,๐๐๐									

/๖.๔ เสริมสร้าง...

๖.๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี	งบประมาณ	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ไตรมาส			
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๗				๑	๒	๓	๔
๑.บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑.โครงการฝึกอบรมจิตอาสาและคุณธรรมจริยธรรมประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๖๐	๑๖๐,๐๐๐	๑.การฝึกอบรม ๒.การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย.๖๗	←————→			
	๒.โครงการจัดกิจกรรมการด้านทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ๑๐๐)	๑๖๘	๒๐,๐๐๐	๑.การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย.๖๗	←————→			
๒.บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและสร้างความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร	๑.โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ๘๐)	๔๐๐	๖๐,๐๐๐	๑.การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย.๖๗	←————→			
	๒.โครงการสัมมนาและการศึกษาของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ๘๐)	๑๔๐	๒๖,๐๐๐	๑.การฝึกอบรม ๒.การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย.๖๗	←————→			
รวม			๘๖๘	๒๖๖,๐๐๐							

๗.แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ไตรมาส			
					๑	๒	๓	๔
๑.	การวางแผนอัตรากำลังคน	- ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของหน่วยงาน โดยคำนึงถึงความจำเป็นที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ราชการ และเกิดผลดีต่อประชาชนของเทศบาลตำบลบางนมโค - จัดทำสมรรถนะ เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและการปรับปรุงตำแหน่ง การประเมินการปฏิบัติงาน การวางแผนพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย.๖๗				
๒.	การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	- ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามกรอบ อัตรากำลัง เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน ย้าย รวมถึงการสรรหาพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทน อัตรากำลังที่ลาออก	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย.๖๗				
๓.	การประเมิน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ในการปฏิบัติงาน	-ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ -จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ที่เป็นธรรมและเสมอภาค -แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องและคณะกรรมการฯมีการประชุม - ผู้ประเมินได้ประเมินผลการ ปฏิบัติงานตามแบบประเมินฯที่กำหนด ตั้งแต่เริ่มต้นรอบการประเมินทราบ เป็นลายลักษณ์อักษร	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย.๖๗				
๔.	การปรับปรุง สวัสดิการและความปลอดภัย ในองค์กรเพื่อสร้างแรงจูงใจ ในการทำงาน	-ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงาน ความสะอาด ปลอดภัยเป็นระเบียบ เรียบร้อย มีสถานที่จอดรถเพียงพอ เหมาะต่อการทำงาน -ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยจัดให้มีอุปกรณ์พื้นฐานด้านความปลอดภัย เช่น ถังดับเพลิงพร้อมใช้งาน และระบบไฟฟ้า/สายไฟ มีความปลอดภัย	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย.๖๗				

๘. การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบางนมโค เป็นกิจกรรมสำคัญที่ใช้ในการประเมินว่ามีการนำแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงเพียงใด และได้ผลเป็นอย่างไร เพื่อสามารถวัดความสัมฤทธิ์ผลของแผนและในขณะเดียวกันก็สามารถเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ เพื่อสรุปผลและเสนอต่อผู้บริหารและสามารถนำผลประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบางนมโคต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ และประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบางนมโค โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานตามเป้าหมายเชิงปริมาณเชิงคุณภาพและเชิงเวลา ของโครงการ/กิจกรรม ในแต่ละยุทธศาสตร์เพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน
๒. เพื่อประเมินปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นระยะและให้ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนาในการทบทวน ปรับปรุงแผนทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบางนมโค

ระยะเวลาการติดตาม

หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม รวบรวม วิเคราะห์ ประเมิน จัดส่งรายงานผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ตามแบบรายงานการประเมินผลโครงการหลังจากเสร็จสิ้นโครงการ และสรุปผลเสนอต่อนายกเทศมนตรีตำบลบางนมโค

การประเมินผล

ดำเนินการสรุปผลการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม เสนอผลสัมฤทธิ์ด้านการใช้จ่ายงบประมาณและผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/กิจกรรมในภาพรวมตามตัวชี้วัดของแผนระดับกลยุทธ์รวมถึงการจัดทำรายงานเผยแพร่ผลการปฏิบัติราชการและผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/กิจกรรมที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบางนมโค