



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เทศบาลตำบลจอมแจ้ง
อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน และต่างตระหนักและให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญยิ่งต่อองค์กร เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย หรือนำไปสู่ความล้มเหลว ทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นการจัดหาวัตถุดิบ การจัดหาเงินทุน การจัดหาทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนก้าวแรกในความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น เพื่อให้หน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การดำเนินงานในองค์กรย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของบุคคลผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในองค์กร ดังนั้น องค์กรจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีบุคลากรที่ดี มีความรู้ความสามารถและมีคุณภาพ

ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลจอมแจ้งเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลจอมแจ้งจึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาบุคลากรในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนอย่างถูกต้อง สะดวก รวดเร็วและทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความเติบโตก้าวหน้าในอาชีพอย่างรวดเร็วต่อไป ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผูู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคลมีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์ และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้ อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุไว้ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้ อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์รวมทั้งต้องส่งเสริม และ พัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มี ประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้อง กับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอ แก่การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรงซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้ จะต้องเปลี่ยนแปลง ทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจน ต่อเนื่องถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการ ตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มี ลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- ๑ .ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
- ๒ .ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง
- ๓.ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
- ๔ .ต้องมีการสร้างควมมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อกำหนดมาพัฒนาและใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๓ (ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล หมวดที่ ๑๔ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ

บทบาทและหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และ แนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่กำหนด และกำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการใน ตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพของเทศบาลตำบลจอมแจ้งต้อง กำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนดโดยให้กำหนดเป็น แผนการพัฒนาศักยภาพของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลจอมแจ้ง จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงาน เทศบาล พนักงานครูเทศบาล และ บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเทศบาล เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร เทศบาลตำบลจอมแจ้ง อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.)วัตถุประสงค์

เทศบาลตำบลจอมแจ้ง มีวัตถุประสงค์ และเหตุผลในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดังนี้

๑ (เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ หมวด ๑๔ กิจกรรมอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล รวมฉบับที่แก้ไข เพิ่มเติม

๒ (เพื่อให้เทศบาลตำบลจอมแจ้งมีการพัฒนาศักยภาพของเทศบาลเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) (และคณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดเชียงใหม่) ก.ท.จ.เชียงใหม่ (กำหนด และเป็นไปตามแผนพัฒนาศักยภาพ ๓ ปี ของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง

๓ (เพื่อให้เทศบาลตำบลจอมแจ้งมีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรของเทศบาลมีกรอบ ความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) (กำหนด

๔ (เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๕ (เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลจอมแจ้งมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๖ (เพื่อให้เทศบาลตำบลจอมแจ้ง สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิด การเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้ง ผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่บุคลากร

๗ (เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม ค่านิยมหลักของ จรรยาวิชาชีพ ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๘ (เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ได้แก่ มีความรัก องค์กร มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นใน การพัฒนาตนเอง พัฒนางานและพัฒนางองค์กร ให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ มีจิตสำนึกในการบริการ สาธารณะ มีการมอบหมายงาน ตามศักยภาพ ความถนัด ความสนใจของแต่ละบุคคล เป็นต้น

๓ .วิสัยทัศน์)Vision)

เทศบาลตำบลจอมแจ้งจัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเทศบาล ของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ดังนี้

“บุคลากรของเทศบาลตำบลจอมแจ้งมีสมรรถนะและศักยภาพ ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม ทำงานอย่างมืออาชีพ และมีความสุข ภายใต้หลักธรรมาภิบาล ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม เพื่อประโยชน์สุข ของประชาชนเป็นสำคัญ”

๔. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

เทศบาลตำบลจอมแจ้ง ได้ดำเนินการจัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนา ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนา บุคลากร และ บรรลุวัตถุประสงค์ของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ดังนี้

๑) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นใน การบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของ ชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ของเทศบาล ตำบลจอมแจ้ง

๕. ค่านิยม (Value)

เทศบาลตำบลจอมแจ้งจัดทำค่านิยมของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเทศบาล ปฏิบัติตามค่านิยมของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ดังนี้

“มีอาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

๖. เป้าประสงค์ (Goal)

เทศบาลตำบลจอมแจ้ง ได้ดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลจอมแจ้ง ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) เทศบาลตำบลจอมแจ้ง มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าใน สายอาชีพ ให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (Personnel Development strategy)

เทศบาลตำบลจอมแจ้ง ได้ดำเนินการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการ หรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และ สมรรถนะที่หลากหลาย ในการปฏิบัติงาน และมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเข้าถึงประชาชน

๘. แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับ ที่	โครงการ / กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ
๑. การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กร (Human Resource Management): HRM				
๑.๑	การวางแผนอัตรา กำลังคน	- ทบทวนปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กำหนดกรอบ อัตรากำลังที่รองรับภารกิจ ของหน่วยงาน โดยคำนึงถึงความจำเป็น ความเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุด แก่ราชการ และเกิดผลดีต่อ ประชาชน	๐	<u>ครั้งที่ ๑</u> ๑ - ๓๑ มกราคม ๒๕๖๘
๑.๒	การบรรจุและ แต่งตั้ง	- ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามกรอบ อัตรากำลัง เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การรับ โอน รวมถึงการสรรหา พนักงานจ้างให้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทน อัตรากำลังที่ลาออกโดยมุ่งเน้นให้มี อัตรากำลังว่าไม่เกิน ร้อยละ ๑๐ ของ อัตราทั้งหมด	๐	ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
๑.๓	การประเมิน ประสิทธิภาพ และ ประสิทธิผล การปฏิบัติงาน เป็นไป ตาม หลักเกณฑ์ เป็น ธรรม และมี ความโปร่งใส	๑. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๒. ผู้บริหารประชุมชี้แจงมอบนโยบาย และวางเป้าหมาย ปฏิบัติงานประจำปีให้ แก่บุคลากรทุกส่วนราชการ ๓. แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานเป็นไปตาม ประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องและ คณะกรรมการมีการประชุม ๔. ผู้ประเมินได้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามแบบ ประเมินฯ ที่กำหนดตั้งแต่ เริ่มต้นการประเมินและแจ้งผล การ ประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็น ลายลักษณ์ อักษร	๐	<u>ครั้งที่ ๑</u> ๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๑ มี.ค. ๖๘ <u>ครั้งที่ ๒</u> วันที่ ๑ เม.ย. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๘ <u>ครั้งที่ ๑</u> ภายในเดือนเมษายน ๒๕๖๘ <u>ครั้งที่ ๒</u> ภายในเดือนตุลาคม ๒๕๖๘

๘. แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับที่	โครงการ / กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ
๑. การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กร (Human Resource Management): HRM (ต่อ)				
๑.๔	การปรับปรุงสวัสดิการและความปลอดภัยในองค์กรเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	สวัสดิการและ ความปลอดภัย ในองค์กรเพื่อสร้างแรงจูงใจ ในการทำงาน ๑.ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงานสะอาด เป็นระเบียบ เรียบร้อย มีอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยและรวดเร็ว มี สถานที่จอดรถเพียงพอรวมทั้งมีการจัดที่นั่งและน้ำดื่มไว้คอยบริการพนักงานเจ้าหน้าที่และประชาชนที่มาใช้บริการ ๒. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตด้านความปลอดภัย ในการทำงาน โดยจัดให้มีอุปกรณ์พื้นฐานด้านความ ปลอดภัย เช่น ถังดับเพลิงพร้อมใช้ ใช้งาน และ จัดเตรียมตู้ยาสามัญประจำบ้าน	๐	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) : HRD				
๒.๑	พัฒนาองค์ความรู้ให้แก่ บุคลากร	- จัดส่งพนักงานเข้าร่วมอบรมตามสายงานไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนสายงานทั้งหมด	๓๖๐,๐๐๐	๑ มี.ย.๖๗-๓๐ ก.ย.๖๘
๒.๒	การพัฒนา ศักยภาพบุคลากร	- จัดทำโครงการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านพระราชบัญญัติ ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ -จัดทำโครงการฝึกอบรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ป้องกันการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ -จัดทำโครงการฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน ของผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘	๒๐,๐๐๐ ๒๐,๐๐๐ ๒๐,๐๐๐	๑ต.ต.๖๗-๓๐ ก.ย.๖๘

๙. การติดตามและประเมินผล

เทศบาลตำบลจอมแจ้ง จัดให้มีการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ ตามแผนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับ การพัฒนา เป็นการประเมินว่ามีการนำแผน ไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงเพียงใด และได้ผลเป็นอย่างไร เพื่อสามารถ วัดความสัมฤทธิ์ผลของแผนและในขณะเดียวกัน ก็สามารถเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ เพื่อสรุปผลและเสนอต่อผู้บริหาร และสามารถนำผลประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลในปีต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ และประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ เทศบาลตำบลจอมแจ้ง โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานตามเป้าหมายเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และ เชิงเวลา ของ โครงการ/กิจกรรม ในแต่ละยุทธศาสตร์ เพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน
๒. เพื่อประเมินปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นระยะ และ ให้ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนาในทบทวน ปรับปรุงแผนทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง

ระยะเวลาการติดตาม

หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม ดำเนินการรวบรวม วิเคราะห์ ประเมิน จัดส่งรายงานผลการดำเนิน โครงการ/กิจกรรม ตามแบบรายงานการ ประเมินผลโครงการ หลังจากเสร็จสิ้นโครงการ และสรุปผลเสนอต่อนายกเทศมนตรีตำบลจอมแจ้ง

การประเมินผล

ดำเนินสรุปผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม เสนอผลสัมฤทธิ์ด้านการใช้จ่ายงบประมาณ และ ผลสัมฤทธิ์ ของโครงการ/กิจกรรมในภาพรวมตามตัวชี้วัดของแผนระดับกลยุทธ์รวมถึงการจัดทำรายงานเผยแพร่ การปฏิบัติราชการและผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/กิจกรรมที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง