

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



เทศบาลตำบลจอมทอง
อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่

คำนำ

การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลจอมทองนั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐาน ในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลจอมทอง ต่อไป

เทศบาลตำบลจอมทอง
อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์	๑
ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร	๓
แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลจอมทอง	๓
แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๐
- โครงการ/กิจกรรม	
- รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	
- งบประมาณ	
- ระยะเวลาดำเนินการ	
การติดตามและประเมินผล	๑๑

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑. หลักการและเหตุผล

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากร ภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓. สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิดวิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้ และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่ มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้เทศบาลตำบลจอมทอง มีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒. เพื่อให้เทศบาลตำบลจอมทองมีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีรอบความรู้ทักษะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)

๓. เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔. เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕. เพื่อให้เทศบาลตำบลจอมทอง สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๓. ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลจอมทอง อำเภोजอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๓.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

เทศบาลตำบลจอมทอง ได้ทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลจอมทอง ดังนี้
"เทศบาลตำบลจอมทอง เป็นเมืองแห่งสังคมคุณภาพ และบริหารตามหลักธรรมาภิบาล"

๓.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

เทศบาลตำบลจอมทอง ได้ดำเนินการจัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์ของเทศบาลตำบลจอมทอง ดังนี้

- ๑) มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร
- ๒) พัฒนาศักยภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะที่จำเป็น และเกิดประโยชน์สูงสุดและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๓) พัฒนฐานข้อมูลด้านการบริหารงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๔) ถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๕) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๖) พัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๗) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่

๓.๓ เป้าประสงค์

เทศบาลตำบลจอมทอง ได้กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีของเทศบาลตำบลจอมทอง เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ดังนี้

- ๑) มีโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังที่เหมาะสมสอดคล้องกับปริมาณงาน
- ๒) มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ทันสมัย ที่สามารถขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม
- ๓) บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุม และเป็นมืออาชีพ

/๔) เทศบาล...

๔) เทศบาลตำบลจอมทอง มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๕) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔. แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลจอมทอง

เทศบาลตำบลจอมทอง ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงาน ตามภารกิจของหน่วยงานการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวิเคราะห์อัตรากำลัง

เทศบาลตำบลจอมทอง มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยได้มีการวางแผนอัตรากำลัง โดยกำหนดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีคนสอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา รวมทั้งมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร

กลยุทธ์

๑) เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาล

๒ กำหนดตำแหน่ง และการจัดโครงสร้างอัตรากำลัง มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๓) กำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๔) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาศักยภาพของเทศบาลตำบลจอมทองให้เหมาะสม เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า

/การดำเนิน...

การดำเนินการ

๑) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐)

๒) มีการแต่งตั้งคณะทำงานสนับสนุนการจัดทำแผนอัตรากำลัง และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐)

๓) มีการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการ สังกัดเทศบาลตำบลจอมทอง

๔) มีการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนฯ และคณะทำงานสนับสนุนการจัดทำแผนฯ เพื่อเตรียมความพร้อมและกำหนดกรอบหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังฯ และแผนพัฒนาบุคลากรฯ

๕) สรุปผลการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนฯ ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มาเรียบเรียงจัดทำเป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐)

๖) นำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐) เสนอต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อขอความเห็นชอบตามกำหนด และสามารถประกาศใช้แผนอัตรากำลังฯ เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลของเทศบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสรรหาและคัดเลือก

เทศบาลตำบลจอมทอง เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระบุในกฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้ เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้ เทศบาลตำบลจอมทองมีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

สรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบอัตรากำลังได้ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐)

การดำเนินการ

๑) เสนอขออนุมัติดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลเพื่อปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังโดยกำหนดระยะเวลาตามแผนงาน (ปฏิทินการดำเนินการ)

๒) ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และประชาสัมพันธ์การรับสมัคร

๓) แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหา

/รับสมัคร...

- ๔) รับสมัครและตรวจคุณสมบัติบุคคลทั่วไปเพื่อประกาศรายชื่อนามผู้มีสิทธิเข้ารับการสรรหา
- ๕) ดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ามาปฏิบัติหน้าที่
- ๖) รายงานผลการดำเนินการให้นายกเทศมนตรีทราบ พร้อมทั้งประกาศผลการสรรหาและเลือกสรรให้ผู้ได้รับการคัดเลือกมารายงานตัวเพื่อพิจารณาบรรจุแต่งตั้ง
- ๗) เสนอขอความเห็นชอบการจ้างพนักงานจ้าง และรายงานผลดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ ให้คณะกรรมการเทศบาลพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่พิจารณา
- ๘) ออกคำสั่งบรรจุแต่งตั้งตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ

เทศบาลตำบลจอมทอง ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เทศบาลตำบลจอมทอง ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบทลงโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่ม ประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

กลยุทธ์

- ๑) เป็นเครื่องมือของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้บังคับบัญชาในการกำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้บรรลุเป้าหมาย ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล
- ๒) เพื่อให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้บังคับบัญชา ใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเลื่อนตำแหน่ง หรือเลื่อนขั้นเงินเดือน แก่พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจ ตลอดจนการประเมินผลเพื่อพิจารณาต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง ตามระเบียบหลักเกณฑ์และมาตรฐานทางคุณธรรม

การดำเนินการ

- ๑) แจ้งประกาศเทศบาลตำบลจอมทอง เรื่องหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างเพื่อให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินรับทราบ ระเบียบหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ๒) พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเสนอข้อตกลงคำรับรองการปฏิบัติราชการ และแบบประเมินผลการปฏิบัติงานต่อหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้ประเมิน) เพื่อประกอบการพิจารณา

/๓) แต่งตั้ง...

๓) แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลับกรองการประเมิน ผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างในสังกัดของเทศบาลตำบลจอมทอง

๔) แจ้งผลการพิจารณาผล การปฏิบัติงาน โดยการประกาศและแจ้งเวียนส่วนราชการทราบ โดยทั่วถึงกัน

๕) แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล และสามารถขอตรวจสอบ รายละเอียดผลการประเมินการปฏิบัติงาน รวมทั้งทักท้วงผลการประเมินได้

๖) ประชุมคณะกรรมการกลับกรองผลการปฏิบัติงาน เพื่อกลับกรองผลการประเมินจากหัวหน้าส่วนราชการ และเสนอผลการประชุมให้คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าตอบแทน ประกอบการพิจารณา

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลจอมทอง ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารและพัฒนาเป็นให้บุคลากรของเทศบาลตำบลจอมทอง บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เทศบาลตำบลจอมทอง จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยการดำเนินการจัดสรรและตั้งงบประมาณในการพัฒนา ฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่างๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัด หรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่างๆ ที่จัดการอบรม

กลยุทธ์

๑) เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจให้ผู้รับการอบรม สามารถทำแบบประเมินฯ ได้ถูกต้องตรงตามระเบียบหลักเกณฑ์

๒) ผู้บริหารนำผลที่ได้จากการทำแผนพัฒนาบุคลากร (IDP) มาใช้พิจารณากำหนดเป็นแนวทางการจัดฝึกอบรม หรือเครื่องมือที่ใช้สำหรับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนทักษะบุคลากรให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล นโยบายที่กำหนด และตอบสนองความต้องการของประชาชน

การดำเนินการ

๑) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

๒) มีการแต่งตั้งคณะทำงานสนับสนุนการจัดทำแผนอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐)

/๓) มีการ...

๓) มีการจัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนฯ และคณะทำงานสนับสนุนการจัดทำแผนฯ เพื่อเตรียมความพร้อมและกำหนดกรอบหลักเกณฑ์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ

๔) มีการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของพนักงานเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของเทศบาลตำบลจอมทอง

๕) มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงานเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของเทศบาลตำบลจอมทอง รวมทั้งจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้ ผู้เข้ารับการอบรมใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)/ผลการปฏิบัติงานและมีการสรุปรายงานผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของพนักงานเจ้าหน้าที่ ลูกจ้างของเทศบาลตำบลจอมทองเสนอต่อผู้บริหารทราบ

๖) รายงานการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ให้หัวหน้าส่วนราชการ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๗) นำข้อมูลมาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐) เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สวัสดิการและค่าตอบแทน

เทศบาลตำบลจอมทอง มีการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร โดยกำหนดให้มีค่าตอบแทนล่วงเวลา สำหรับพนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

กลยุทธ์

๑) เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน

๒) เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินการได้อย่างรวดเร็วคล่องตัวและบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน

การดำเนินการ

๑) ดำเนินการตรวจสอบภาระงานที่ทำในช่วงเวลาปฏิบัติงานนอกเวลาราชการและงบประมาณว่ามีเพียงพอต่อการเบิกจ่าย

๒) ดำเนินการออกคำสั่งให้ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

๓) รายงานผลการปฏิบัติงานและตรวจสอบเอกสารหลักฐานการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการให้ถูกต้องตามระเบียบและดำเนินการอนุมัติเบิกจ่ายค่าตอบแทน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

เทศบาลตำบลจอมทอง เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กรเป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากพนักงานเทศบาลในสังกัดมีคุณธรรมจริยธรรม มีการทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้เทศบาลตำบลจอมทอง

/ได้จัด...

ได้จัดสรรงบประมาณในการตั้งไว้ในข้อบัญญัติประจำปี ทุกๆ ปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดมีกิจกรรมร่วมกัน เช่น การฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตหรือเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์

- ๑) เพื่อเป็นการกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง
- ๒) เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ ให้อยู่ภายใต้มาตรฐานที่กำหนด และเป็นไปด้วยความสุจริต โปร่งใส มุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน และสามารถพัฒนาตัวเองได้

การดำเนินการ

- ๑) มีนโยบายการกำกับดูแลองค์กร การที่ ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ของเทศบาลตำบลจอมทอง (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)
- ๒) มีการจัดทำข้อบังคับเทศบาลว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการเทศบาลตำบลจอมทอง
- ๓) มีการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล
- ๔) มีการจัดทำประกาศมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาลฯ
- ๕) มีการจัดทำประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน
- ๖) แจ้งเวียนประกาศให้พนักงานในสังกัดเทศบาลตำบลจอมทอง ทราบและถือปฏิบัติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

เทศบาลตำบลจอมทอง เล็งเห็นความสำคัญในการเติบโตของดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว ทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ดังนั้นเทศบาลเมืองแม่โจ้ จึงไม่ปิดกั้นบุคลากรในการเรียนรู้เทคโนโลยีในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมการมีนโยบายในการนำเสนองาน การส่งงาน การรายงานผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น ผ่านระบบ Line Facebook ขององค์กร เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงงานของบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตัวเอง

กลยุทธ์

- ๑) กระบวนการทำงานต่างๆ ขององค์กรต้องถูกปรับให้มีการทำงานผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มมากขึ้น
- ๒) มีการพัฒนาระบบสารสนเทศให้ทันสมัยและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ

การดำเนินการ

มีช่องทางและเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการปฏิบัติงานบุคลากรในสำนักงาน เช่น

- ๑) ระบบโปรแกรมสำเร็จรูป website, Facebook, Line Application, Zoom Meetings

/๒) มีการ...

- ๒) มีการใช้อุปกรณ์อ่านบัตรแบบพกพา (Smart Card Reader)
- ๓) จัดให้มี Wi-fi หรืออินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน อปท.
- ๔) มีการแจ้งเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียน ผ่านระบบออนไลน์ เช่น website, Facebook, Line Application
- ๕) ข้อมูลในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) เป็นปัจจุบันสามารถดำเนินการและค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้
- ๖) มีระบบเบิกจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่นของกองทุนหลักประกันสุขภาพ (สปสช.) เพื่อตรวจสอบสิทธิและกำหนดสิทธิให้เป็นปัจจุบันและถูกต้อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เทศบาลตำบลจอมทอง ได้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๑๐.๖/ว๕๔๘ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตาม พ.ร.บ. ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒๕๕๔ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมีให้พนักงานในสังกัดเทศบาลตำบลจอมทอง ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งเพื่อดูแลและขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว และได้ประกาศนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลยุทธ์

- ๑) เพื่อให้ประชาชนผู้รับบริการและบุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ
- ๒) ส่งเสริมการปฏิบัติงานมีให้พนักงานในสังกัดเทศบาลตำบลจอมทอง ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย

การดำเนินการ

- ๑) ดำเนินการจัดทำและเสนอโครงการ
- ๒) ประชาสัมพันธ์โครงการ
- ๓) ถ่ายภาพพื้นที่เป้าหมายก่อนเริ่มดำเนินงาน
- ๔) ดำเนินกิจกรรม ๕ ส ในแต่ละส่วนราชการทั้งภายในและภายนอกอาคาร
- ๕) ถ่ายภาพหลังการดำเนินงาน
- ๖) ประเมินความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ที่เข้าร่วมโครงการ
- ๗) รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารทราบ

/๕. แผนการ...

๕. แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑.การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร (Human Resource Management) : HRM

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ
๑.๑	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวิเคราะห์ อัตรากำลัง	๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ๒. ทบทวนปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังที่รองรับ ภารกิจของหน่วยงาน โดยคำนึงถึงความ จำเป็นเหมาะสม เพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดแก่ราชการ และเกิดผลดี ต่อประชาชน	๐	มีการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) เป็นไปตามกรอบ อัตรากำลังที่รองรับ ภารกิจของหน่วยงาน โครงสร้างส่วนราชการ เป็นไปตามประกาศ กทจ เชียงใหม่	๑ ต.ค. ๖๗ – ๒๙ ก.พ. ๖๘
๑.๒	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสรรหาและ คัดเลือก	- ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามกรอบ อัตรากำลัง เช่นการบรรจุแต่งตั้ง การรับ โอน รวมถึงการสรรหาพนักงานจ้าง ให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทน อัตรากำลังที่ลาออก โดยมุ่งเน้นให้มี อัตรากำลังไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของ อัตรากำลังทั้งหมด	๐	มีการดำเนินการสรรหา พนักงานจ้างตามกรอบ อัตรากำลัง เพื่อรองรับ ภารกิจของหน่วยงาน	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘
๑.๓	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านบริหารผลการ ปฏิบัติราชการ	๑. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๘ ๒. ผู้บริหารประชุมชี้แจงมอบนโยบายและ วางเป้าหมายการปฏิบัติงานประจำปีให้แก่ บุคลากรทุกส่วนราชการ ๓. แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการ ประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตาม ประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง และ คณะกรรมการฯ มีการประชุม ๔. ผู้ประเมินได้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามแบบประเมินฯ ที่กำหนดตั้งแต่เริ่มต้น รอบการประเมิน และแจ้งผลการประเมิน ให้ผู้รับการประเมินทราบเป็น ลาย ลักษณ์อักษร	๐	การดำเนินการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานตามแบบ ประเมินฯ ตามระเบียบ ที่เกี่ยวข้องในรอบการ ประเมินที่กำหนดไว้ ครบถ้วน ปราศจากข้อ ร้องเรียน	ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ มี.ค. ๖๘ ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ เม.ย. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๘

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ
๑.๔	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สวัสดิการและ ค่าตอบแทน	- ดำเนินการอนุมัติเบิกจ่ายค่าตอบแทน แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างใน สังกัดของเทศบาลตำบลจอมทอง ที่ ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	๙๒๐,๐๐๐	การจ่ายค่าตอบแทน แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงาน ครูเทศบาล และ พนักงานจ้าง ที่ ปฏิบัติงานนอกเวลา ราชการ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
๑.๕	ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านคุณธรรม จริยธรรมและการ สร้างความผูกพันใน องค์กร	๑. จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และการสร้างความผูกพันในองค์กร	๐	ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและการสร้าง ความผูกพันในองค์กร สร้างความสามัคคีใน องค์กร และ เกิด บรรยากาศในการ ทำงานที่ดี	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
		๒. มีการแจ้งเวียนประกาศ หลักเกณฑ์ ข้อบังคับ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ให้ พนักงานในสังกัดเทศบาลตำบลจอมทอง ทราบและถือปฏิบัติ			
๑.๖	ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการพัฒนา ทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยี สารสนเทศ	- จัดให้มีช่องทางและเทคโนโลยีสารสนเทศ สนับสนุนการปฏิบัติงานบุคลากรใน สำนักงาน เช่น ระบบโปรแกรมสำเร็จรูป website, Facebook, Line Application, Zoom Meetings เป็นต้น	๐	สร้างความสะดวก รวดเร็วในการปฏิบัติ หน้าที่ของบุคลากร ตอบสนองต่อความ ต้องการประชาชนทัน ตามห้วงเวลา	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
๑.๗	ยุทธศาสตร์ที่ ๘ ด้านความ ปลอดภัยอาชีว อนามัยและ สภาพแวดล้อมใน การทำงาน	๑. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ ทำงานสะอาด เป็นระเบียบ เรียบร้อย มี อุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยและรวดเร็วใน การปฏิบัติงาน มีสถานที่จอดรถเพียงพอ รวมทั้งมีการจัดที่นั่งและน้ำดื่มไว้คอย บริการพนักงานเจ้าหน้าที่และประชาชน ที่มาใช้บริการ	๐	บุคลากรมีคุณภาพชีวิต ด้านความปลอดภัยใน การทำงานโดยจัดให้มี อุปกรณ์พื้นฐานด้าน ความปลอดภัย	๑ ต.ค. ๖๗ - ๒๙ ก.พ. ๖๘
		๒. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตด้าน ความปลอดภัยในการทำงานโดยจัดให้มี อุปกรณ์พื้นฐานด้านความปลอดภัย เช่น ถังดับเพลิงพร้อมใช้งานและจัดเตรียมตู้ยา สามัญประจำบ้าน			

๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) : HRD

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ
๒.๑	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การ บริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	๒. จัดทำโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๕๐,๐๐๐	พนักงานเทศบาล ได้มีความรู้ ความ เข้าใจด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาของ ข้าราชการที่ เห็น ความสำคัญและ เสริมสร้าง ภาพลักษณ์ ของ หน่วยงานให้มีความ โปร่งใสและเป็น ธรรม	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘
		๓. จัดส่งพนักงานเข้าร่วมอบรมตามสายงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐.๐๐ ของจำนวนสายงานทั้งหมด รวมถึงการอบรมผ่านระบบการเข้าเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	๕๐๐,๐๐๐	พนักงานเทศบาล ได้รับการเข้ารับการ พัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่อง ตรงตาม สายงาน สามารถ นำความรู้มาปรับใช้ ในองค์กรได้	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘

๖. การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลจอมทอง เป็นกิจกรรมสำคัญที่ใช้ในการประเมินว่ามีการนำแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงเพียงใด และได้ผลเป็นอย่างไร เพื่อสามารถวัดความสัมฤทธิ์ผลของแผน และในขณะเดียวกันก็สามารถเก็บรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ เพื่อสรุปผลและเสนอต่อผู้บริหาร และสามารถนำผลการประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลจอมทอง ต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ และประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลจอมทอง โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานตามเป้าหมายเชิงปริมาณเชิงคุณภาพและเชิงเวลาของโครงการ/กิจกรรม ในแต่ละยุทธศาสตร์ เพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน

๒. เพื่อประเมินปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นระยะและให้ข้อเสนอแนะ เชิงพัฒนาในการทบทวน ปรับปรุงแผนทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลจอมทอง

/ระยะ...

ระยะเวลาการติดตาม

หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม รวบรวม วิเคราะห์ ประเมิน จัดส่งรายงานผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ตามแบบรายงานการประเมินผลโครงการหลังจากเสร็จสิ้นโครงการและสรุปผลเสนอต่อนายกเทศมนตรีตำบลจอมทอง

การประเมินผล

การสรุปผลการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม เสนอผลสัมฤทธิ์ด้านการใช้จ่ายงบประมาณและผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/กิจกรรมในภาพรวมตามตัวชี้วัดของแผนระดับกลยุทธ์รวมถึงการจัดทำรายงานเผยแพร่ผลการปฏิบัติราชการ และผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/กิจกรรมที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลจอมทอง