แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ของ

เทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว
อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน และต่างตระหนักและให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญยิ่งต่อองค์กร เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย หรือนำไปสู่ความล้มเหลว ทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นการจัดหาสถานที่ตั้งองค์กร การจัดหาวัตถุดิบ การจัดหาเงินทุน การจัดหาทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนก้าวแรกในความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น เพื่อให้หน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การดำเนินงานในองค์กรย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของบุคคลผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในองค์กร ดังนั้น องค์กรจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีบุคลากรที่ดี มีความรู้ความสามารถและมีคุณภาพ

ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัวเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาบุคลากรในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนอย่างถูกต้อง สะดวก รวดเร็วและทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความเติบโตก้าวหน้าในอาชีพอย่างรวดเร็วต่อไป ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุไว้ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์รวมทั้งต้องส่งเสริม และพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

"ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรงซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้ จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่ วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่องถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาและใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ"

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล หมวดที่ ๑๔ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลและคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่กำหนด และกำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างเทศบาล เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. วัตถุประสงค์

เทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว มีวัตถุประสงค์ และเหตุผลในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ดังนี้

๑) เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๑๔ กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล รวมฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒) เพื่อให้เทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว มีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.ท.จ.เชียงใหม่) กำหนด และเป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว

๓) เพื่อให้เทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรของเทศบาลมีกรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๔) เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๕) เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว มีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๖) เพื่อให้เทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๗) เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม ค่านิยมหลักของบุคลากร จรรยาวิชาชีพในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๘) เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ได้แก่ มีความรักองค์กร มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง พัฒนางานและพัฒนาองค์กร ให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ มีจิตสำนึกในการบริการสาธารณะ มีการมอบหมายงานตามศักยภาพ ความถนัด ความสนใจของแต่ละบุคคล เป็นต้น

๓. วิสัยทัศน์ (Vision)

" พัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรม เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น"

๔. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

เทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์ของเทศบาล

๑) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกร มีความรู้ ทัศนคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัวให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัวตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว

๕. ค่านิยม

เทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว จัดทำค่านิยมของเทศบาล เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมของเทศบาล ดังนี้

“มีความเป็นมืออาชีพ ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม มีใจบริการเพื่อประชาชน”

๖. เป้าประสงค์

เทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว

๒) เทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัวมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานเทศบาล

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาล เพื่อพัฒนาบุคลากรพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

๘. แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ
๑.ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร (Human Resource Management : HRM)				
๑.๑	การวางแผนการบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์กร	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่กำหนด และสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร เพื่อให้การกำหนดอัตรากำลังมีความเหมาะสมสามารถรองรับกับภารกิจ และปริมาณงาน พร้อมขับเคลื่อนนโยบาย โครงการและกิจกรรมต่างๆ	ไม่ใช้งบประมาณ	ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
๑.๒	การสรรหา คัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและมีความโปร่งใส	ดำเนินการสรรหา บุคคลให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ในตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง และ ทดแทนอัตรากำลังที่ว่างภายหลัง เช่น ดำเนินการรับโอน ย้าย สำหรับพนักงานเทศบาล และพนักงานครูเทศบาล ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างเทศบาล	ไม่ใช้งบประมาณ	ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
๑.๓	การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ และดำเนินการด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส	ดำเนินการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเทศบาล และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่กำหนด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ
๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development : HRD)				
๒.๑	ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	จัดโครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๒๐,๐๐๐	ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
๒.๒	ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเหมาะสม	๑. การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัย สะอาดเป็นสัดส่วน ๒. มีช่องทางการสื่อสารระหว่างบุคคลภายในองค์กรในการรับรู้กิจกรรม ข่าวสารต่างๆ ๓. การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ	ไม่ใช้งบประมาณ	ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
๒.๓	การส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน	จัดกิจกรรมส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานในองค์กร	ไม่ใช้งบประมาณ	ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

๙. การติดตามและประเมินผล

เทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัวจัดให้มีการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา เป็นการประเมินว่ามีการนำแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงเพียงใด และได้ผลเป็นอย่างไร เพื่อสามารถวัดความสัมฤทธิ์ผลของแผน และในขณะเดียวกันก็สามารถเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ เพื่อสรุปผลและเสนอต่อผู้บริหารและสามารถนำผลประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลในปีต่อไป

<u>วัตถุประสงค์</u>

๑. เพื่อศึกษา วิเคราะห์และประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานตามเป้าหมายเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และเชิงเวลาของแต่ละโครงการ/กิจกรรม เพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน

๒. เพื่อประเมินปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินการตามแผนฯ เป็นระยะ และให้ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนาในการทบทวน/ปรับปรุงแผนฯ

ระยะเวลาการติดตาม

หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมดำเนินการรวบรวม วิเคราะห์ ประเมิน และจัดส่งรายงานผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแบบรายงานการประเมินผลฯ หลังจากเสร็จสิ้นโครงการ/กิจกรรม และสรุปผลเสนอต่อนายกเทศมนตรีตำบล

การประเมินผล

ดำเนินการสรุปผลการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม โดยเสนอผลสัมฤทธิ์ด้านการใช้จ่ายงบประมาณและผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/กิจกรรมในภาพรวมตามตัวชี้วัดของแผนฯ และจัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี