แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เทศบาลตำบลจอมทอง
อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่

คำนำ

การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลจอมทองนั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจ หน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ 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. ๒๕๖๗

๑. หลักการและเหตุผล

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

๒. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓. สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการและการเปลี่ยนแปลงด้านเทศโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิดวิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถใช้ และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่ มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๒. วัตถุประสงค์

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

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

๓. เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔. เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕. เพื่อให้เทศบาลตำบลจอมทอง สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๓. ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอจอมทอง 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 ได้ดำเนินการจัดทำพันธกิจด้านกรพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากรและบรรลุวัตถุประสงค์ของเทศบาลตำบลจอมทอง ดังนี้

๑) มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร

๒) พัฒนาศักยภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถะที่จำเป็น และเกิดประโยชน์สูงสุดและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

๓) พัฒนาฐานข้อมูลด้านการบริหารงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และสามารถนาไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔) ถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

๖) พัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๗) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่

๓.๓ เป้าประสงค์

เทศบาลตำบลจอมทอง ได้กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผ่นพัฒนาบุคลากร 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 โดยยึดหลักธรรมมาภิบาล

๔. แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลจอมทอง

เทศบาลตำบลจอมทอง ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงาน ตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคคลากรในหน่วยงาน เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวิเคราะห์อัตรากำลัง

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

<u>กลยุทธ์</u>

๑) เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาล

๒ กำหนดตำแหน่ง และการจัดโครงสร้างอัตรากำลัง มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๓) กำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๔) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลจอมทองให้เหมาะสม เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาสให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า

/การดำเนิน...

การดำเนินการ

๑) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

๒) มีการแต่งตั้งคณะทำงานสนับสนุนการจัดทำแผ่นอัตรากำลัง และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

๓) มีการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการ สังกัดเทศบาลตำบลจอมทอง

๔) มีการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผ่นฯ และคณะทำงานสนับสนุนการจัดทำแผนฯ เพื่อเตรียมความพร้อมและกำหนดกรอบหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังฯ และแผนพัฒนาบุคลากรฯ

๕) สรุปผลการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนฯ ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มาเรียบเรียงจัดทำเป็นแผนอัตราอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

๖) นำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เสนอต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อขอความเห็นชอบตามกำหนด และสามารถประกาศใช้แผนอัตรากำลังฯ เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลของเทศบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสรรหาและคัดเลือก

เทศบาลตำบลจอมทอง เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้ เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกยุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้ เทศบาลตำบลจอมทองมีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

สรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบอัตรากำลังได้ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

การดำเนินการ

๑) เสนอขออนุมัติดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลเพื่อปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังโดยกำหนดระยะเวลาตามแผนงาน (ปฏิทินการดำเนินการ)

๒) ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และประชาสัมพันธ์การรับสมัคร

๓) แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหา

/รับสมัคร...

๔) รับสมัครและตรวจคุณสมบัติบุคคลทั่วไปเพื่อประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการสรรหา

๕) ดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ฯ

๖) รายงานผลการดำเนินการให้นายกเทศมนตรีทราบ พร้อมทั้งประกาศผลการสรรหาและเลือกสรรให้ผู้ได้รับการคัดเลือกมารายงานตัวเพื่อพิจารณาบรรจุแต่งตั้ง

๗) เสนอขอความเห็นชอบการจ้างพนักงานจ้าง และรายงานผลดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ ให้คณะกรรมการเทศบาลพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่พิจารณา

๘) ออกคำสั่งบรรจุแต่งตั้งตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ

เทศบาลตำบลจอมทอง ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง คำตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เทศบาลตำบลจอมทอง ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบทลงโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้นเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

<u>กลยุทธ์</u>

๑) เป็นเครื่องมือของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้บังคับบัญชาในการกำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้บรรลุเป้าหมาย ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

๒) เพื่อให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้บังคับบัญชา ใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเลื่อนตำแหน่ง หรือเลื่อนขั้นเงินเดือน แก่พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจ ตลอดจนการประเมินผลเพื่อพิจารณาต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง ตามระเบียบหลักเกณฑ์และมาตรฐานทางคุณธรรม

<u>การดำเนินการ</u>

๑) แจ้งประกาศเทศบาลตำบลจอมทอง เรื่องหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างเพื่อให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินรับทราบระเบียบหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๒) พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเสนอข้อตกลงคำรับรองการปฏิบัติราชการ และแบบประเมินผลการปฏิบัติงานต่อหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้ประเมิน) เพื่อประกอบการพิจารณา

/๓) แต่งตั้ง...

๓) แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองการประเมิน ผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างในสังกัดของเทศบาลตำบลจอมทอง

๔) แจ้งผลการพิจารณาผล การปฏิบัติงาน โดยการประกาศและแจ้งเวียนส่วนราชการทราบโดยทั่วถึงกัน

๕) แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล และสามารถขอตรวจสอบรายละเอียดผลการประเมินการปฏิบัติงาน รวมทั้งทักท้วงผลการประเมินได้

๖) ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน เพื่อกลั่นกรองผลการประเมินจากหัวหน้าส่วนราชการ 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

<u>กลยุทธ์</u>

๑) เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจให้ผู้รับการอบรม สามารถทำแบบประเมินฯ ได้ถูกต้องตรงตามระเบียบหลักเกณฑ์

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

<u>การดำเนินการ</u>

๑) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

๒) มีการแต่งตั้งคณะทำงานสนับสนุนการจัดทำแผนอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

/๓) มีการ...

๓) มีการจัดประชุมคณะกรรมการจัดทาแผนๆ และคณะทำงานสนับสนุนการจัดทำแผนฯ เพื่อเตรียมความพร้อมและกำหนดกรอบหลักเกณฑ์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ

๔) มีการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของพนักงานเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของเทศบาลตำบลจอมทอง

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

๖) รายงานการจัดทำแผนแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ให้หัวหน้าส่วนราชการ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแผนพัฒนาบุคลลากร ๓ ปี

๗) นำข้อมูลมาจัดทำแผนพัฒนาบุคคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สวัสดิการและค่าตอบแทน

เทศบาลตำบลจอมทอง มีการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร โดยกำหนดให้มีค่าตอบแทนล่วงเวลา สำหรับพนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

<u>กลยุทธ์</u>

๑) เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน

๒) เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินการได้อย่างรวดเร็วคล่องตัวและบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน

<u>การดำเนินการ</u>

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) มีนโยบายการกำกับดูแลองค์ การที่ ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ของเทศบาลตำบลจอมทอง (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๒) มีการจัดทำข้อบังคับเทศบาลว่าด้ายจรรยาบรรณข้าราชการเทศบาลตำบลจอมทอง

๓) มีการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล

๔) มีการจัดทำประกาศมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของหนักงานเทศบาลฯ

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 ขององค์กรต้องถูกปรับให้มีการทำงานผ่านเทคโนโสยีสารสนเทศเพิ่มมากขึ้น

๒) มีการพัฒนาระบบสารสนเทศให้ทันสมัยและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ

การดำเนินการ

มีช่องทางและเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการปฏิบัติงานบุคลากรในสำนักงาน เช่น

๑) ระบบโปรนารมสำเร็จรูป website, Facebook, Line Application, Zoom Meetings

/๒) มีการ...

๒) มีการใช้อุปกรณ์อ่านบัตรแบบอนกประสงค์ (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 การกำหนดมาตรฐานในการบริหารและจัดการด้านความปลอดภัย อาชีว อนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตาม พ.ร.บ. ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒๕๕๔ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมีให้พนักงานในสังกัดเทศบาลตำบลจอมทอง ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งเพื่อดูแลและขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว และได้ประกาศนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

<u>กลยุทธ์</u>

๑) เพื่อให้ประชาชนผู้รับบริการและบุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

๒) ส่งเสริมการปฏิบัติงานมีให้พนักงานในสังกัดเทศบาลตำบลจอมทอง ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย

<u>การดำเนินการ</u>

๑) ดำเนินการจัดทำและเสนอโครงการ

๒) ประชาสัมพันธ์โครงการ

๓) ถ่ายภาพพื้นที่เป้าหมายก่อนเริ่มดำเนินงาน

๔) ดำเนินกิจกรรม ๕ ส ในแต่ละส่วนราชการทั้งภายในและภายนอกอาคาร

๕) ถ่ายภาพหลังการดำเนินงาน

๖) ประเมินความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ที่เข้าร่วมโครงการ

๗) รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารทราบ

/๕. แผนการ...

๕. แผนกการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ
๑. การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร (Human Resource Management) : HRM				
๑.๑	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวิเคราะห์อัตรากำลัง	๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๘)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖ – ๒๙ ก.พ. ๖๗
		๒. ทบทวนปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของหน่วยงาน โดยคำนึงถึงความจำเป็นความเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ราชการ และเกิดผลดีต่อประชาชน		
๑.๒	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสรรหาและคัดเลือก	- ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน รวมถึงการสรรหาพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗
๑.๓	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ	๑. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ มี.ค. ๖๗ ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ เม.ย. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๗
		๒. ผู้บริหารประชุมชี้แจงมอบนโยบายและวางเป้าหมายการปฏิบัติงานประจำให้แก่บุคคลากรทุกส่วนราชการ		
		๓. แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องและคณะกรรมการฯ มีการประชุม		
		๔. ผู้ประเมินได้ประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบประเมินฯ ที่กำหนดตั้งแต่เริ่มต้นรอบการประเมิน และแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นลายลักษณ์อักษร		
๑.๔	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สวัสดิการและค่าตอบแทน	- ดำเนินการอนุมัติเบิกจ่ายค่าตอบแทน แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างในสังกัดของเทศบาลตำบลจอมทอง ที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	๙๒๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗
๑.๕	ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผู้พันในองค์กร	๑. จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗
		๒. มีการแจ้งเวียนประกาศ หลักเกณฑ์ ข้อบังคับ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ให้พนักงานในสังกัดเทศบาลตำบลจอมทอง ทราบและถือปฏิบัติ		
๑.๖	ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ	- จัดให้มีช่องทางและเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการปฏิบัติงานบุคลากรในสำนักงาน เช่น ระบบโปรแกรมสำเร็จรูป website, Facebook, Line Application, Zoom Meetings เป็นต้น	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ
๑.๗	ยุทธศาสตร์ที่ ๘ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงานสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน มีสถานที่จอดรถเพียงพอ รวมทั้งมีการจัดที่นั่งและน้ำดื่มไว้คอยบริการพนักงานเจ้าหน้าที่และประชาชนที่มาใช้บริการ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖ – ๒๙ ก.พ. ๖๗
		๒. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตด้านความปลอดภัยในการทำงานโดยจัดให้มีอุปกรณ์พื้นฐานด้านความปลอดภัย เช่น ถังดับเพลิงพร้อมใช้งานและจัดเตรียมตู้ยาสามัญประจำบ้าน		
๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) : HRD				
๒.๑	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗
		๒. จัดทำโครงการอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลจอมทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗
		๓. จัดส่งพนักงานเข้าร่วมอบรมตามสายงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐.๐๐ ของจำนวนสายงานทั้งหมด	๕๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗

๖. การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลจอมทอง เป็นกิจกรรมสำคัญที่ใช้ในการประเมินว่ามีการนำแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงเพียงใด และได้ผลเป็นอย่างไร เพื่อสามารถวัดความสัมฤทธิ์ผลของแผน และในขณะเดียวกันก็สามารถเก็บรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ เพื่อสรุปผลและเสนอต่อผู้บริหาร และสามารถนำผลการประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลจอมทอง ต่อไป

<u>วัตถุประสงค์</u>

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