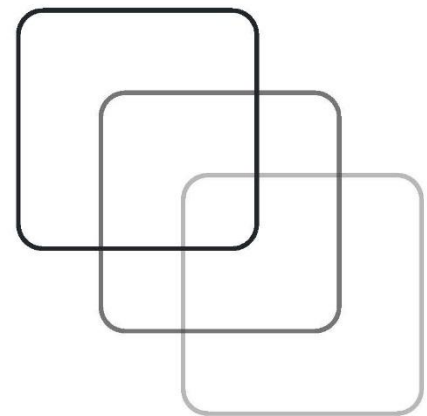


แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
เทศบาลตำบลบ่อพลอย
อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี



จัดทำโดย

งานการเจ้าหน้าที่
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
สำนักปลัดเทศบาล



ส่วนที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

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

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ.และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารหน่วยงานต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรบุคคล การปรับเปลี่ยนทัศนคติ วิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กร จึงนำไปสู่แนวความคิดพัฒนาระบบบริหารความรู้ใหม่ๆ เพื่อให้หน่วยงานสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้ได้อย่างเหมาะสม

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ่อพลอย ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีความถูกต้อง รวดเร็ว โปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ่อพลอย มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากร มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)

๒.๓ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๒.๔ เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม และปฏิบัติงานด้วยความวิริยะอุตสาหะ ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

๓. ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร

๓.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“บุคลากรของเทศบาลตำบลบ่อพลอย มีศักยภาพเป็นเลิศ มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญในหน้าที่ มีอัธยาศัย เต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่”

๓.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลบ่อพลอยให้เป็นมืออาชีพ มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ่อพลอยให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ่อพลอยตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่

๓.๓ ค่านิยม

“ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน”

๓.๔ เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจของเทศบาลตำบลบ่อพลอย

๒. เทศบาลตำบลบ่อพลอยมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๓.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรม

และการสร้างความสุขในองค์กร

ส่วนที่ ๒

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลบ่อพลอย ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน

- วางแผนการบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กร
- มีการสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้น เลื่อนระดับตำแหน่ง การโอนย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ ด้วยความถูกต้องและตามกำหนดเวลา
- พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน

๒. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มีระบบการประเมินผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน กำหนดค่าเป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อนำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กร โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

- การประเมินผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาญจนบุรีและเทศบาลตำบลบ่อพลอยกำหนด โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีหน้าที่ให้คำปรึกษาและพิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- มีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามผลการปฏิบัติงานจริง และเป็นธรรม พร้อมทั้งนำผลการประเมินฯ ไปประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล เลื่อนเงินเดือนพนักงานครูเทศบาล เลื่อนค่าจ้างลูกจ้างประจำ เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ และต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง ตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

- จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกส่วนราชการ
- สนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับสายงานสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร
- ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ให้เป็นผู้มืออาชีพ

๔. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย

- เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล และสามารถตรวจสอบได้

- มีการจัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการและพนักงานจ้าง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองท้องถิ่นฝ่ายบริหาร ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองท้องถิ่นฝ่ายสภาท้องถิ่น รวมทั้งข้อบังคับทางวินัยและการรักษาวินัย

- ผู้บังคับบัญชาขมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรม และมาตรฐานคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบ่อพลอย หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานนายกเทศมนตรีทราบโดยเร็ว

๕. ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ

- เทศบาลตำบลบ่อพลอย มีการจัดวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล ควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ให้เกิดประสิทธิภาพและสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๖. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

- ให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม เหมาะสม ตามที่ระเบียบและกฎหมายกำหนด

- เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อรักษาคนดี คนเก่งและทำคุณประโยชน์ให้กับองค์กร

- พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับผู้ปฏิบัติงาน ตามความเหมาะสม และตรงกับความต้องการของบุคลากร

- ปรับปรุงสภาพแวดล้อม จัดสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัยตามหลักอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความเหมาะสมเป็นไปตามกฎหมายกำหนด

- จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ
๑.	การวางแผนอัตรากำลัง	การจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลบ่อพลอย เพื่อให้เทศบาลมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนรวมถึงการกำหนดประเภทตำแหน่งสายงาน การจัดอัตรากำลังโครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙
๒.	การสรรหา คัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง	ดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้แก่ การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน ประกาศรับสมัครพนักงานจ้างมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง มาทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือเกษียณอายุ โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙
๓.	การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนเงินเดือน ค่าตอบแทน (เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่อง การบริหารงานบุคคล ได้แก่ การเลื่อน ขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทนเงินรางวัล ประจำปี การเลื่อนและหรือแต่งตั้ง การย้าย การโอนและรับโอน การจูงใจ ให้รางวัลและการบริหารงานบุคคล การต่อสัญญาจ้างของพนักงานจ้าง)	<p>- จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙</p> <p>- การจัดทำคู่มือการกำหนดสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่น ได้แก่ สมรรถนะประจำตำแหน่ง , คู่มือสมรรถนะหลัก และคู่มือสมรรถนะประจำผู้บริหาร เพื่อใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ภายในวันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๘ มีผลบังคับใช้ ๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙</p> <p style="text-align: center;"><u>ครั้งที่ ๑</u> (๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๑มี.ค.๖๙) <u>ครั้งที่ ๒</u> (๑ เม.ย.๖๙ - ๓๐ ก.ย.๖๙)</p>

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ
	<p>การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนเงินเดือน ค่าตอบแทน (ต่อ)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลการดำเนินงาน ที่สำเร็จตามตัวชี้วัด ที่มีการทำบันทึกข้อตกลงไว้ตั้งแต่ต้นรอบ การประเมิน และประเมินสมรรถนะ จากนั้นแจ้งผลการประเมิน ให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นลายลักษณ์อักษร - การแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยคณะกรรมการฯ มีหน้าที่ให้คำปรึกษา และพิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรม ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง - แต่งตั้งคณะกรรมการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนเงินเดือนพนักงาน ครู เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง และมีการประชุม คณะกรรมการฯ - ออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล เลื่อนเงินเดือนพนักงานครู เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง โดยยึดหลักคุณธรรม ความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใส และพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน 	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๑มี.ค.๖๙) ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย.๖๙ - ๓๐ ก.ย.๖๙)</p>
๔.	<p>การปรับปรุงสวัสดิการและความปลอดภัยในองค์กรเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน</p>	<p>- เสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงานสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย และรวดเร็วในการปฏิบัติงาน มีสถานที่จอดรถเพียงพอ รวมทั้งมีการจัดที่นั่งและน้ำดื่มไว้เป็นสวัสดิการให้กับพนักงาน และประชาชนที่มาใช้บริการ</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙</p>

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ
๑.	การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร	- การติดตามผลการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละงานเพื่อร่วมกันแก้ไข ปัญหาในแต่ละงานรวมถึงร่วมกันหาแนวทางในการปฏิบัติงานให้ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙
		- การจัดหาหลักสูตรอบรม และจัดส่งพนักงานเข้าร่วมอบรมตาม สายงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนสายงานทั้งหมดเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในแต่ละสายงาน	๒๖๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙
		- ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร ในสังกัดเข้ารับการอบรมออนไลน์ ในหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดขึ้น	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙
๒.	โครงการฝึกอบรมและทัศนศึกษา งาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	- จัดฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มศักยภาพให้แก่คณะ ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ของ เทศบาลตำบลบ่อพลอย อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๒๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙
๓.	โครงการฝึกอบรมพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงาน	- จัดอบรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรสามารถนำหลัก คุณธรรม จริยธรรม ศีลธรรม มาใช้ในการดำเนินชีวิตและการ ปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙
๔.	กิจกรรมจิตอาสา	- ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบ่อพลอยทุกคน ร่วม กิจกรรมสาธารณประโยชน์ต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก เพื่อปลูกฝัง การมีจิตสาธารณะให้แก่บุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙
๕.	การส่งเสริมความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	- การจัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (career path) ให้แก่พนักงานเทศบาล และจัดทำบัญชีแสดงเส้นทาง ความก้าวหน้าทางสายอาชีพของพนักงานเทศบาลตำบลบ่อ พลอยเป็นรายบุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ
๖.	การพัฒนาคุณภาพชีวิต	- จัดให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม เหมาะสม ตามที่ระเบียบและกฎหมายกำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙

ส่วนที่ ๓

การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ่อพลอย เป็นกิจกรรมสำคัญที่ใช้ในการประเมินว่ามีการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงเพียงใด และได้ผลหรือไม่ สามารถวัดผลสัมฤทธิ์ของแผนและในขณะเดียวกันก็สามารถเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ เพื่อสรุปผลและเสนอต่อผู้บริหารและสามารถนำผลประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ่อพลอยต่อไป โดยมีวิธีการ ดังนี้

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรีตำบลบ่อพลอย
๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑
๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป
๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน
๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัดร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ ร้อยละ ๘๐)
๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ในหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดขึ้น อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี
๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)