

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



ของ เทศบอลด้าบดแกด้า
อ้าภบดแกด้า บงดอภบดดอภบดด

คำนำ

ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมากในการที่จะทำให้องค์กรไปสู่ ความสำเร็จในการบริหารงาน ในส่วนเทศบาลมีทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการปฏิบัติงาน คือ พนักงานเทศบาล ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการประจำที่นำนโยบายของผู้บริหารไปสู่ การปฏิบัติ ในการแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน ดังนั้น พนักงานเทศบาลจึงต้องเป็น ผู้ที่มีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงานและจะต้องรับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ คติ ที่ดี ให้มีคุณธรรมและ จริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด องค์กร บริหารส่วนตำบลเป้าะ จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางที่จะพัฒนา พนักงานเทศบาลและบุคลากรของเทศบาลตำบล แกดดำ ให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงานและ ปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

เทศบาลตำบลแกดดำ
อำเภอแกดดำ จังหวัดมหาสารคาม

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๔
๒. วิสัยทัศน์	๔
๓. เป้าหมาย	๕
๔. ประเด็นยุทธศาสตร์	๕
๕. อำนาจหน้าที่	๕
๖. กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๗
๗. แผนดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๘
- โครงการ/กิจกรรม	
- รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	
- งบประมาณ	
- ระยะเวลาดำเนินการ	
๘. การติดตามและประเมินผล	๑๑

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ทั้งในระดับพื้นที่ และระดับสากล เป็น สิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) โดยต้องอาศัย ความรู้ความสามารถของบุคลากร องค์กรความรู้และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นปัจจัย สำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ ได้

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม เรื่องหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลก่อน มอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมวลและ แนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดีโดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) กำหนดเช่นการพัฒนาด้าน ความรู้ พื้นฐานในการปฏิบัติราชการให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้วงฝึกอบรมการฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความ จำเป็นในการพัฒนา ของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้ทั้งนี้เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้ หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนดเป็นหลักสูตรหลักและเพิ่มเติมหลักสูตรตาม ความจำเป็นที่ เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมการพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆได้และอาจกระทำได้โดย สำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) เทศบาลต้นสังกัดหรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท. จังหวัด) ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัดหรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการ อื่นหรือภาคเอกชนก็ได้และตาม ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคามมาดังกล่าว กำหนดให้เทศบาลจัดทำ แผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.วิสัยทัศน์ (Vision)

เทศบาลตำบลแกดำ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคต ซึ่งจะเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึง สภาพการณ์ ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้าน ต่างๆ จึงได้กำหนด วิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“เป็นองค์กรในการดำเนินการและขับเคลื่อนเพื่อให้ท้องถิ่นน่าอยู่ สังคมมีความสมดุลอย่าง ยั่งยืนประชาชนมีส่วนร่วมและมีวิถีชีวิตพอเพียง”

๓. เป้าประสงค์

เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนกลไกในการปฏิบัติงานของเทศบาล โดยเฉพาะการยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน และเปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น ก่อให้เกิดความ เข้มแข็งและมีจิตสำนึกในหน้าที่ของพนักงาน เพื่อสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตาม ระเบียบกฎหมายกำหนด เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ในระดับที่สูง เพื่อให้การประสานการทำงานเป็นทีมและปฏิบัติหน้าที่อย่างสอดคล้องกันและเป็นระบบ

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าใน สายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุข ในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔. ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมศักยภาพความเป็นมืออาชีพและการมีคุณธรรมจริยธรรมสูง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีความคล่องตัวภายใต้คุณธรรมและหลัก ความมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่ายและพัฒนาการให้คำปรึกษาของเทศบาล

๕. อำนาจหน้าที่

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))

- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (ม. ๖๘ (๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (ม. ๑๖ (๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))

(๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มี ภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น และ
วัฒนธรรม อันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

(๔) การส่งเสริมการกีฬาจารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (ม. ๑๗ (๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
(มาตรา ๔๕ (๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือ
บุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ ขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครอง
ส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

๖. กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมศักยภาพความเป็นมืออาชีพและการมีคุณธรรมจริยธรรม
สูง

๑) ส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานระดับความรู้ ทักษะ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ
ที่ คาดหวัง

- ๒) ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพให้เป็นที่ไปตามมาตรฐานที่คาดหวัง
- ๓) ส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลและมีการนำแผนไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๔) ส่งเสริมให้บุคลากรมีศักยภาพทั้งความรู้ ทักษะ ทักษะคิด และคุณธรรมจริยธรรมอย่าง เพียงพอตลอดจนมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่และบริการสาธารณะให้กับประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีความคล่องตัวภายใต้คุณธรรมและหลัก ความมีประสิทธิภาพ

- ๑) พัฒนาการบริหารงานบุคคลให้ทันต่อบริบทการเปลี่ยนแปลง
- ๒) เสริมสร้างระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถรองรับการกระจายอำนาจให้เป็นอย่างดี สมดุลราบรื่นและมีประสิทธิภาพ
- ๓) เสริมสร้างความเชื่อมั่นต่อระบบการบริหารงานบุคคลทั้งในแง่การมีประสิทธิภาพและ ดำรงหลักคุณธรรม
- ๔) พัฒนาการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้กับการบริหารงานบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่ายและพัฒนารให้คำปรึกษาของ เทศบาล

- ๑) วางระบบการรับข้อเสนอแนะที่เปิดกว้างและจูงใจให้เกิดการมีส่วนร่วม
- ๒) สร้างภาคีเครือข่ายด้านการให้คำปรึกษาและมุ่งการให้คำปรึกษาเชิงรุก

๗. แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา
ดำเนินการ ๑. การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร (Human Resource Management) : HRM				
๑.๑	การวางแผนกำลังคน	ทบทวนปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของหน่วยงาน โดยคำนึงถึงความจำเป็นความเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ราชการ และเกิดผลดีต่อประชาชน	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๗ - ก.พ.๖๘

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา
๑.๒	การบรรจุ และ แต่งตั้ง บุคลากร	ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามกรอบ อัตรากำลัง เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การ รับโอนรวมถึง การสรรหาพนักงานจ้างให้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทน อัตรากำลังที่ลาออก โดยมุ่งเน้นให้มี อัตรากำลังว่าง ไม่เกิน ร้อยละ ๑๐ ของ อัตรากำลังทั้งหมด	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๗ - ก.พ.๖๘
๑.๓	การประเมินประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพการการบรรจุและแต่งตั้ง บุคลากร	-ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๗ - ก.พ.๖๘
		-ผู้บริหารประชุมชี้แจงมอบนโยบาย และวางเป้าหมายการปฏิบัติงาน ประจำปี ให้แก่บุคลากรทุกส่วน ราชการ	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘
		-แต่งตั้ง คณะกรรมการ กลั่นกรอง การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง และ คณะกรรมการมีการประชุม	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘
		-ผู้ประเมินได้ประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบประเมินฯที่กำหนดตั้งแต่ เริ่มต้นรอบการประเมิน และแจ้งผลการประเมิน ให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นลายลักษณ์อักษร	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา
๑.๔	การปรับปรุงสวัสดิการและความปลอดภัยในองค์กร เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	-ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิต ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงาน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัย และรวดเร็วในการปฏิบัติงาน มีสถานที่จอดรถ เพียงพอ รวมทั้งมีการจัดที่นั่งและน้ำดื่มไว้คอยบริการพนักงานเจ้าหน้าที่และประชาชนที่มาใช้บริการ	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘
		ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิต ด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยจัดให้มีอุปกรณ์พื้นฐานด้านความปลอดภัย เช่น ถังดับเพลิง พร้อมใช้งาน และจัดเตรียมตุ้มยาสามัญประจำบ้าน	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘
๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) : HRD				
๒.๑	การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานฯ	๒๐๐,๐๐๐	ต.ค.๖๗ - เม.ย.๖๘
๒.๒	การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล	โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล	๑๕,๐๐๐	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘
๒.๓	พัฒนาองค์ความรู้ให้แก่บุคลากร	-จัดส่งพนักงานเข้าร่วมอบรมตามสายงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนสายงานทั้งหมด	๒๓๐,๐๐๐	ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘

๘. การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลแกด้า เป็นกิจกรรมสำคัญที่ใช้ในการประเมินว่ามีการนำแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงเพียงใด และได้ผลเป็น อย่างไรเพื่อสามารถวัดความสัมฤทธิ์ผลของแผนและในขณะเดียวกันก็สามารถเก็บ รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ เพื่อสรุปผลและเสนอต่อผู้บริหาร และสามารถนำผลประเมินมาใช้เป็น แนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาล ตำบลแกด้าต่อไป

.....