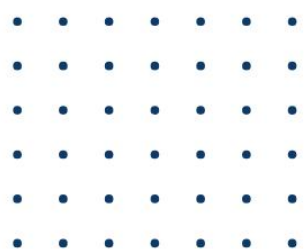




แผนการบริหารและ พัฒนาศักยภาพบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ
อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี



[pngtree.com](https://www.pngtree.com)



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

๑. ความคาดหวังการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตั้งแต่กฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ประกาศใช้ได้กำหนดไว้เกี่ยวกับการกระจายอำนาจให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง โดยเน้นให้มีการทำงานร่วมกันเพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น ซึ่งหน่วยงานที่จะเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญในการดำเนินการดังกล่าวได้แก่ หน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่น หรือที่รู้จักกันคือ “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”

ภายหลังที่รัฐธรรมนูญฯ ประกาศใช้ได้มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สำคัญ ได้แก่ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒, พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ รวมถึงฉบับแก้ไขเพิ่มเติม, พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ รวมถึงฉบับแก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๘ ซึ่งตามกฎหมายดังกล่าวได้กำหนดถึงบุคลากรในการปฏิบัติงานของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาบุคลากรในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถนั้น มีความจำเป็นและมีความสำคัญยิ่ง อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานรวมถึงการเปิดมุมมองและวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ดังนั้น บุคลากรจึงถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานขององค์กรให้มีความก้าวหน้า ประสบผลสำเร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายสูงสุดที่องค์กรได้วางไว้

เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรจึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ขึ้น ภายใต้วิสัยทัศน์ “การพัฒนาทรัพยากรบุคคล คือการพัฒนาท้องถิ่น” เพื่อจัดให้บุคลากรในองค์กรได้รับการพัฒนาโดยการเข้ารับการฝึกอบรมต่าง ๆ หรือการจัดอบรมหรือการดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร แต่ทั้งนี้การเข้าร่วมการพัฒนาบุคลากรนั้น จะต้องเป็นไปด้วยความเหมาะสม จำเป็น และไม่เกินกำลังสถานะทางการคลังของเทศบาลเป็นสำคัญ

๒. การวิเคราะห์การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำคัญการวิเคราะห์ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรนั้น การคำนึงถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร (หลักการ SWOT) นั้น ถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เทศบาลตำบลบ้านยางซึ่งเป็นองค์กรที่มีความจำเป็นในการที่ต้องมีการพัฒนาบุคลากร จึงนำหลักการข้างต้นมาเป็นส่วนหนึ่งในการวิเคราะห์การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths) ของการพัฒนาบุคลากร

๑. เทศบาลมีงบประมาณในการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
๒. เทศบาลมีอำนาจและหน้าที่ในการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
๓. เทศบาลมีบุคลากรในการดำเนินการเกี่ยวกับ

จุดอ่อน (Weaknesses) ของการพัฒนาบุคลากร

๑. การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ
๒. บุคลากรในองค์กรยังมีความรับผิดชอบต่องานที่ไม่ดีเท่าที่ควร
๓. บุคลากรขาดจิตสำนึกที่ดีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ โดยเฉพาะงานด้านบริการสาธารณะ

โอกาส (Opportunities) ของการพัฒนาบุคลากร

๑. มีหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล
๒. เทศบาลมีศักยภาพ มีความพร้อม และมีอำนาจหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร
๓. เทศบาลมีความร่วมมือกับองค์กรต่าง ๆ ในการพัฒนาบุคลากร

อุปสรรค (Threats) ของการพัฒนาบุคลากร

๑. ความไม่ชัดเจนของกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน
๒. การกำหนดโครงการของบุคลากรในองค์กรไม่มีความเหมาะสม
๓. การกำหนดความรับผิดชอบไม่เหมาะสมกับตำแหน่งเท่าที่ควร

๓. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ มีแผนในการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาย่างเหมาะสม
๒. เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับหน้าที่และความสามารถของบุคลากร
๓. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อให้เหมาะสม
๔. เพื่อส่งเสริมศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร
๕. เพื่อเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในองค์กร

๔. เป้าหมายการพัฒนา

พัฒนาบุคลากรตามกรอบตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) โดยเฉพาะปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ มีจำนวนอัตรากำลังของบุคลากร ทั้งสิ้น ๓๘๗ อัตรา ดังนี้

๑. กลุ่มสายงานบริหารในทุกระดับ	จำนวน	๓	อัตรา
๒. กลุ่มสายงานอำนวยการในทุกระดับ	จำนวน	๒๙	อัตรา
๓. กลุ่มสายงานวิชาการในทุกระดับ	จำนวน	๖๑	อัตรา
๔. กลุ่มสายงานทั่วไปในทุกระดับ	จำนวน	๓๔	อัตรา
๕. กลุ่มลูกจ้างประจำ	จำนวน	๙	อัตรา
๖. กลุ่มพนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๑๒๗	อัตรา
๗. กลุ่มพนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๙๘	อัตรา

๕. หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ให้ถือปฏิบัติตาม

ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ตามที่ ก.ท. (คณะกรรมการพนักงานเทศบาล) หรือ ก.ท.จ.ชลบุรี (คณะกรรมการพนักงานพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี) ที่ได้ประกาศไว้เป็นแนวทางในการดำเนินการ เช่น ประกาศ ก.ท.จ.ชลบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ รวมไปถึง ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์อื่นที่ ก.ท.จ.ชลบุรี กำหนดเพิ่มเติม เป็นต้น

๒. หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ให้ถือปฏิบัติตาม

ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ตามที่ ก.ท. (คณะกรรมการพนักงานเทศบาล) หรือ ก.ท.จ.ชลบุรี (คณะกรรมการพนักงานพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี) ที่ได้ประกาศไว้เป็นแนวทางในการดำเนินการ เช่น ประกาศ ก.ท.จ.ชลบุรี เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุ และแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน และการเลื่อนระดับ พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นต้น

๓. หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร

สำหรับหลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากรในองค์กร ถือเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะมีการพัฒนาบุคลากรให้มีองค์ความรู้ มีความเข้าใจในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยให้ดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล หรือตามหลักเกณฑ์อื่นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

๔. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ถือปฏิบัติตาม

ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามที่ ก.ท. (คณะกรรมการพนักงานเทศบาล) หรือ ก.ท.จ.ชลบุรี (คณะกรรมการพนักงานพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี) ที่ได้ประกาศไว้เป็นแนวทางในการดำเนินการ เช่น ประกาศ ก.ท.จ.ชลบุรี เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นต้น

๕. หลักเกณฑ์การให้ทุนและให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ ให้ถือปฏิบัติตาม

ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้ทุนและให้โทษและสร้างขวัญกำลังใจ ตามที่ ก.ท. (คณะกรรมการพนักงานเทศบาล) หรือ ก.ท.จ.ชลบุรี (คณะกรรมการพนักงานพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี) ที่ได้ประกาศไว้เป็นแนวทางในการดำเนินการ เช่น ประกาศ ก.ท.จ.ชลบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกาศ ก.ท.จ.ชลบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นต้น

๖. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างและระบบงานและอัตรากำลัง มีกลยุทธ์/การดำเนินการ ดังนี้

- ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์กร
- จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนระดับ การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

- จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ
- จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร มีกลยุทธ์/การดำเนินการ ดังนี้

- จัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และการปฏิบัติงาน
- จัดทำหรือประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมือง และพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อ

ถือเป็นแนวทางปฏิบัติ

- ส่งเสริมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับจิตสาธารณะ จริยธรรม เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี
สร้างการขับเคลื่อนจริยธรรม และการมีส่วนร่วมในองค์กร

- เสริมและสนับสนุนการพัฒนาด้านการจัดการความรู้หรือองค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการ
เรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน

๓. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ มีกลยุทธ์/การดำเนินการ ดังนี้

- พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น
- ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากร
- เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากร
- จัดให้มีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องในทุกระดับสายงาน มีการแบ่งปันความรู้ที่ใช้ในการ

ปฏิบัติงาน

๔. ด้านสวัสดิการ มีกลยุทธ์/การดำเนินการ ดังนี้

- ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการทำงาน
- ปรับปรุงสภาพแวดล้อม อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน
- จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก และเครื่องมือเครื่องใช้ที่เอื้ออำนวยและเป็นประโยชน์ต่อการ

ปฏิบัติงาน

- ยกย่องชื่นชมพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร
- ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
- ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับ	รายการ / กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
๑	การจัดทำแผนหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงการและกรอบอัตรากำลังของเทศบาล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘	
๒	การสรรหาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้แก่ การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน การสอบพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘	
๓	การเลื่อนระดับพนักงานเทศบาล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘	
๔	การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘	
๕	การบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘	
๖	การจัดทำจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น / ประมวลจริยธรรมของพนักงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	
๗	การเลื่อนขึ้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล / การเพิ่มค่าตอบแทนลูกจ้างประจำ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘	
๘	การดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘	

๗. การพัฒนาทรัพยากรบุคลากร

สำหรับวิธีการและระยะเวลาดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร แบ่งเป็น ๕ วิธีตามความเหมาะสมและความจำเป็น ประกอบด้วย

๑. การปฐมนิเทศ ใช้สำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ หรือโอน (ย้าย) มาใหม่

๒. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงาน ใช้สำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ตามหลักสูตรที่กำหนด

๓. การศึกษาหรือดูงาน เพื่อการเพิ่มเติมความรู้ใช้สำหรับพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๔. การประชุมหรือการสัมมนา เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจในงานหรือนโยบายหรือกำหนดแนวทางในการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กร

๕. การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นใดที่เหมาะสม เพื่อการมอบหมายงานในหน้าที่เพื่อทำให้เกิดความถูกต้องในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ ระยะเวลาการพัฒนาในแต่ละวิธีการ ขึ้นอยู่กับหลักสูตรที่กำหนดขึ้นหรือตามความเหมาะสม

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับที่	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่จัด	หมายเหตุ
๑	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่	๒๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘	(๑) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (๒) สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น (๓) จังหวัด/ท้องถิ่นจังหวัด	ฝึกอบรม
๒	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เช่น - หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น - หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป - หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล เป็นต้น	๘๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘	(๑) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (๒) สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	ฝึกอบรม
๓	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น - โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง การเงินและบัญชี - โครงการเสริมสร้างความรู้ ด้านกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เป็นต้น	๑,๑๕๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘	(๑) เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ (๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (๓) สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น (๔) จังหวัด/ท้องถิ่นจังหวัด (๕) หน่วยงานราชการอื่น (๖) สถาบันการศึกษา (๗) หน่วยงานเอกชน	ฝึกอบรม

ลำดับที่	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่จัด	หมายเหตุ
๔	โครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับแผนอัตรากำลัง และระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น	๖๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘	(๑) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (๒) สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น (๓) จังหวัด/ท้องถิ่นจังหวัด	ฝึกอบรม
๕	โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานของบุคลากรในหน่วยงาน	๑,๗๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘	(๑) เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ	ฝึกอบรม
๖	โครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม เช่น - โครงการ / กิจกรรมด้านจิตอาสา - โครงการ / กิจกรรมด้านการป้องกันการทุจริต - โครงการ / กิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใส	๓๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘	(๑) เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ (๒) จังหวัด/ท้องถิ่นจังหวัด (๓) หน่วยงานราชการอื่น	ฝึกอบรม / ลงมือปฏิบัติ

๘. การดำเนินงานและติดตามประเมินผล

๑. ดำเนินการเกี่ยวกับแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามแผนที่กำหนด โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและสถานการณ์คลั่งเป็นสำคัญ
๒. ดำเนินการรายงานผลการปฏิบัติตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เมื่อสิ้นปีงบประมาณให้ผู้บริหารทราบภายใน ๓๐ วันทำการ นับแต่วันสิ้นปีงบประมาณ โดยให้รายงานเฉพาะอัตรากำลังที่มีผู้ครองตำแหน่ง
๓. สำหรับการประเมินผลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ให้มีการทดสอบประเมินผลผู้ที่ได้รับการพัฒนาทั้งก่อน ระหว่างและหลังการพัฒนา ตามวิธีการที่หลักสูตรกำหนด หรือพิจารณาจากประสิทธิภาพและศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
กองการเจ้าหน้าที่
เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ
อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี



แผนการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ
อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี