



**แผนการบริหาร
และพัฒนากฎหมายบุคคล
ประจำปีงบประมาณ 2568**

**เทศบาลตำบลถาวร
อำเภอเฉลิมพระเกียรติ
จังหวัดบุรีรัมย์**

คำนำ

ในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลถาวรนั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องและเพื่อการพัฒนาให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีความรู้เรื่องระเบียบการปฏิบัติราชการ และบทบาทหน้าที่และแนวทางในการปฏิบัติตนของ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่งในหลาย ๆ ด้าน เช่น ด้านคุณธรรมและจริยธรรม การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการนำความรู้และความสามารถมาปรับใช้กับองค์กร ตลอดจนพัฒนาให้บุคลากรปรับเปลี่ยนแนวความคิด เน้นการสร้างกระบวนการคิดให้สอดคล้อง กับบทบาท และภารกิจของเทศบาลตำบลถาวร

คณะจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
สำนักปลัดเทศบาลตำบลถาวร

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร	๒
๓.๑ วิสัยทัศน์	๒
๓.๒. พันธกิจด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒
๓.๓ ค่านิยม	๓
๓.๔ เป้าประสงค์	๓
๓.๕ ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓
๔. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลถาวร	๓
๕. แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	๔
๖. การติดตามและประเมินผล	๖

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

๑. หลักการและเหตุผล

หลักการและเหตุผลที่เทศบาลตำบลถาวร จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ มีดังนี้

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๖๐ มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น 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 และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร

ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวเทศบาลตำบลถาวร จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาศูนย์บุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการ พนักงานเทศบาล ข้าราชการหรือพนักงานครูและทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร เทศบาลตำบลถาวร อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้เทศบาลตำบลถาวรมีการพัฒนาศูนย์บุคลากรเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อให้เทศบาลตำบลถาวร มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีมารอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.จ)

๓) เพื่อให้พนักงานเทศบาล มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้เทศบาลตำบลถาวร สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๓.ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาศูนย์บุคลากร

การพัฒนาศูนย์บุคลากรของเทศบาลตำบลถาวรได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์ การพัฒนาศูนย์บุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๓.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“คุณธรรมนำหน้า พัฒนาทันสมัย ใส่ใจบริการ”

๓.๒ พันธกิจด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๑. พัฒนาศูนย์บุคลากรเทศบาลตำบลถาวร ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทศนคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๓. พัฒนาศูนย์บุคลากรเทศบาลตำบลถาวรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

๕. พัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลถาวรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่

๓.๓ ค่านิยม

เทศบาลตำบลถาวร ได้ดำเนินการจัดทำค่านิยมของเทศบาลตำบลถาวรเพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยม ดังนี้

“มีอาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

๓.๔ เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. เทศบาลตำบลถาวรมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการ

๓. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔. บุคลากรมีความผูกพันกับเทศบาลตำบลถาวรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๕. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๓.๕ ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

๔. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลถาวร

เทศบาลตำบลถาวรมีภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

(๑) ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงและการพัฒนาด้านโครงสร้าง

๒. การพัฒนาการศึกษาและวัฒนธรรม

๓. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

๔. การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

(๒) ภารกิจรอง

๑. การพัฒนาเศรษฐกิจของประชาชน
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การสนับสนุนการปรับปรุงคุณภาพของดิน
๕. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๖. การพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๗. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ
๘. ส่งเสริมให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างได้รับการพัฒนาในทุกด้าน
๙. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือน้ำประปา
๑๐. การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๑๑. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๑๒. การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

๕.แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียด	งบประมาณ (บาท)	ช่วงระยะเวลา ในการดำเนินการ
ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (Hum Resorce Managemen : HRM)				
๑.	การจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจ	-จัดทำ/ทบทวนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภาระงานตามสถานการณ์	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๗ - ๓๐ ก.ย.๖๘
๒.	การสรรหาและเลือกสรรพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	-ดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลแทนตำแหน่งที่ว่าง/ตามกรอบอัตรากำลัง เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน รวมถึงการสอบคัดเลือกพนักงานเทศบาลเพื่อเปลี่ยนสายงานจากประเภททั่วไปเป็นสายงานประเภทวิชาการโดยดำเนินการด้วยความเป็นธรรม โปร่งใสได้คนดี คนเก่งเข้าสู่ตำแหน่ง - การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างแทนตำแหน่งที่ว่าง ให้เป็นไปด้วยความเป็นธรรม โปร่งใสได้คนดี คนเก่งเข้าสู่ตำแหน่งทั้งนี้ การดำเนินการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่ เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๗ - ๓๐ ก.ย.๖๘

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียด	งบประมาณ (บาท)	ช่วงระยะเวลา ในการดำเนินการ
๓.	การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลการเลื่อนค่าจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ และการเพิ่มค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ	- ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ผู้บริหารมอบนโยบายและวางเป้าหมายการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกส่วนราชการ - แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง - ผู้บังคับบัญชาพิจารณาประเมิน โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน ข้อมูล การลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษา วินัยเป็นหลัก ทั้งนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแบบประเมินที่กำหนด - เสนอคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน - แจ้งผลการประเมินฯ ให้ผู้รับกาประเมินทราบเป็นลายลักษณ์อักษร - นายกเทศมนตรีพิจารณาออกคำสั่งการเลื่อนขั้นเงินเดือนฯ	ไม่ใช้ งบประมาณ	รอบแรก ๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๑ มี.ค. ๖๘ รอบหลัง ๑ เม.ย. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
๔.	การปรับปรุงสวัสดิการเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร	- จัดให้มีสถานที่ทำกิจกรรมพักผ่อนหย่อนใจนอกเหนือจากเวลางาน - จัดให้มีสถานที่จอดรถเพียงพอและเหมาะสม - จัดหาน้ำดื่มสะอาดบริการฟรี - จัดให้มีบริการห้องน้ำสะอาด - จัดให้มีสถานที่รับประทานอาหารอย่างเหมาะสม - จัดให้มีอุปกรณ์พื้นฐานด้านความปลอดภัยเช่น ถังดับเพลิงภายในอาคาร, ตู้ยาสามัญประจำบ้าน	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๗ - ๓๐ ก.ย.๖๘

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียด	งบประมาณ (บาท)	ช่วงระยะเวลา ในการดำเนินการ
ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Hum Resorce Development : HRD)				
๑.	การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	- จัดกิจกรรมวันเทศบาล	ไม่ใช้ งบประมาณ	๒๔ เม.ย.๖๘
๒.	การพัฒนาองค์ความรู้ให้แก่บุคลากร	จัดส่งพนักงานเทศบาล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้าง เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรตามสายงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนสายงานทั้งหมด	๒๓๐,๐๐๐.-	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
๓.	การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล ข้าราชการ พนักงาน และเจ้าหน้าที่รัฐ	- จัดโครงการอบรมการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล ข้าราชการ พนักงาน และเจ้าหน้าที่รัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๓๐,๐๐๐.-	มี.ค.๖๘
		- จัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และแนวปฏิบัติ Do's and Don'ts - กิจกรรมสร้างวัฒนธรรมองค์กร "NO Gift Policy"	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑๔ ก.พ.๖๘

๖. การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลถาวร เป็นกิจกรรมสำคัญที่ใช้ในการประเมินว่ามีการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงเพียงใด และได้ผลเป็นอย่างไร เพื่อสามารถวัดความสัมฤทธิ์ผลของแผน และในขณะเดียวกันก็สามารถเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ เพื่อสรุปผลและเสนอต่อผู้บริหารและสามารถนำผลประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลถาวรในปีต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อศึกษา วิเคราะห์และประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานตามเป้าหมายเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และเชิงเวลาของแต่ละโครงการ/กิจกรรม เพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน

๒. เพื่อประเมินปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินการตามแผนฯ เป็นระยะ และให้ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนาในการทบทวน/ปรับปรุงแผนฯ

ระยะเวลาการติดตาม

หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมดำเนินการรวบรวม วิเคราะห์ ประเมิน และจัดส่งรายงานผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมตามแบบรายงานการประเมินผลฯ หลังจากเสร็จสิ้นโครงการ/กิจกรรมและสรุปผลเสนอต่อนายกเทศมนตรีตำบลถาวร

การประเมินผล

ดำเนินการสรุปผลการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม โดยเสนอผลสัมฤทธิ์ด้านการใช้จ่ายงบประมาณและผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/กิจกรรมในภาพรวมตามตัวชี้วัดของแผนฯ และจัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี