

แผนการบริหาร  
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



ของ  
เทศบาลอุทุมพรพิสัย  
อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ

## คำนำ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดศรีสะเกษ (ก.ท.จ.ศรีสะเกษ) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๔๕ หมวดที่ ๑๔ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงาน เทศบาล ได้กำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากรวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความจำเป็นตามความเหมาะสม ได้แก่ การ ปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือ วิธีอื่นที่เหมาะสม ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร และบุคลากรต้องได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรพื้นฐานในการปฏิบัติงาน หลักสูตรการพัฒนาในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรความรู้พื้นฐาน ในการปฏิบัติงาน หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ดังนั้น เทศบาลตำบลอุทุมพรพิสัยจึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ขึ้น โดยมี ความสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลอุทุมพรพิสัย ซึ่งเป็นแผนพัฒนาที่ครอบคลุมถึงคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เพื่อให้บุคลากรได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติ มีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำความรู้ ประสบการณ์ ข้อมูลข่าวสาร ต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับสถานการณ์ของเทศบาลตำบลอุทุมพรพิสัย ตำบลกำแพง อำเภอุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ

เทศบาลตำบลอุทุมพรพิสัย  
ตำบลกำแพง อำเภอุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วิสัยทัศน์	๒
๓. เป้าหมาย	๒
๔. ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๓
๕. อำนาจหน้าที่	๓
๖. แผนดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาบุคลากร	๕
- โครงการ/กิจกรรม	
- รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	
- งบประมาณ	
- ระยะเวลาดำเนินการ	
๘. การติดตามและประเมินผล	๗

## แผนการพัฒนาและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

### ๑. หลักการและเหตุผล

#### ๑.๑ ภาพการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดพัฒนาระบบ บริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

#### ๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่าง สม่าเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหาร ราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การ ปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการศึกษาแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่อง ถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่าเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

### ๑.๓ ประกาศ ก.ท.จังหวัดศรีสะเกษ

ตาม คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๔๕ หมวด ๑๔ ข้อ ๓๐๐ ได้กำหนดให้ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริหาร
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านศีลธรรม และจริยธรรม

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศพนักงานเทศบาลจังหวัดศรีสะเกษ ดังกล่าว จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลอุทุมพรพิสัย และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากร พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลอุทุมพรพิสัย

ในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนา พนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงาน เทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปีตามกรอบของ แผนอัตรากำลังของเทศบาล นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลอุทุมพรพิสัย อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลอุทุมพรพิสัย เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการ พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทิศนคติที่ดีคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร การปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มากยิ่งขึ้นโดยในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนา ๕ ด้าน

### ๒. วิสัยทัศน์

"ท้องถิ่นน่าอยู่ อาชีพมั่นคง ชุมชนเข้มแข็ง"

### ๓. เป้าหมาย

๓.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ บุคลากร ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ในปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด

๓.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ บุคลากร มีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่าง มีประสิทธิภาพ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๙๐ จากจำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนา

๓.๓ เป้าหมายเชิงประโยชน์ เทศบาลตำบลอุทุมพรพิสัยมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลักดันให้ การบริหารงานของเทศบาลตำบลอุทุมพรพิสัยบรรลุตามเป้าหมาย

#### ๔. ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</b> การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรเทศบาล	<b>กลยุทธ์ที่ ๑</b> พัฒนาบุคลากรเทศบาลให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน <b>กลยุทธ์ที่ ๒</b> ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร เทศบาลเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</b> การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี	<b>กลยุทธ์ที่ ๑</b> พัฒนาพนักงานเทศบาลให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี <b>กลยุทธ์ที่ ๒</b> ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</b> การพัฒนาบุคลากรเทศบาลทุกระดับเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	<b>กลยุทธ์ที่ ๑</b> พัฒนาบุคลากรเทศบาลทุกระดับ ให้ยอมรับการการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ในอนาคต <b>กลยุทธ์ที่ ๒</b> ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรเทศบาลร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาพประชาชน
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</b> การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา	<b>กลยุทธ์ที่ ๑</b> ส่งเสริมให้บุคลากรเทศบาลยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน <b>กลยุทธ์ที่ ๒</b> ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน ภายในองค์กร ทุกวาระ (KM) เพื่อเป็นเครื่องมือในการ พัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน

#### ๕. อำนาจหน้าที่

##### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ
๒. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. การสาธารณสุข
๔. การผังเมือง
๕. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
๖. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๗. การจัดให้มีและการบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๘. การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

/๕.๒ ส่งเสริมคุณภาพ...

๕.๒ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การจัดการศึกษา
๒. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๓. การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
๔. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนกิจสถาน
๕. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๖. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๗. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
๘. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๙. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๑๐. การจัดให้มีและบำรุงรักษาโรงฆ่าสัตว์
๑๑. การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
๑๒. การป้องกัน บำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
๒. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๓. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
๔. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๗. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๘. รักษาความสะอาดของถนน หรือ ทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัด มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๙. ให้มีเครื่องมือและเครื่องใช้ในการระงับอัคคีภัย
๑๐. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
๒. การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
๓. การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมมือกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
๔. บำรุง และส่งเสริมการทำมาหากินของประชาชนในเขตเทศบาล
๕. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๖. เทศพาณิชย์

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๒. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
๓. การคุ้มครองดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
๔. การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
๕. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๒. สืบสานประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป
๓. การส่งเสริมกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๔. การศึกษา ทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๓. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น

**๖. แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙**

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ
<b>๑. แผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร (Human Resource Management) : HRM</b>				
๑.๑	การวางแผนกำลังคน	ทบทวนปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อ กำหนดกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจ ของหน่วยงาน โดยคำนึงถึงความจำเป็น ความเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด แก่ราชการ และเกิดผลดีต่อประชาชน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙
๑.๒	การบรรจุและแต่งตั้ง บุคลากร	ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามกรอบ อัตรากำลัง เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การรับ โอน รวมถึงการสรรหาพนักงานจ้างให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทน อัตรากำลังที่ลาออกโดยมุ่งเน้นให้มีอัตรา ว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลัง ทั้งหมด	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ
<b>๑. แผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร (Human Resource Management) : HRM</b>				
๑.๓	การประเมิน ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานเป็นไปตาม หลักเกณฑ์ เป็นธรรม และมีความโปร่งใส	- ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙  - ผู้บริหารประชุมชี้แจงมอบนโยบายและ วางเป้าหมายการปฏิบัติงานประจำปีให้แก่ บุคลากรทุกส่วนราชการ  - แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการ ประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง และคณะกรรมการ มีการประชุม  - ผู้ประเมินได้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามแบบประเมินฯ ที่กำหนดตั้งแต่เริ่ม รอบการประเมิน และแจ้งผลการประเมิน ให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นลายลักษณ์ อักษร	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙
๑.๔	การปรับปรุงสวัสดิการ และความปลอดภัยใน องค์กรเพื่อสร้าง แรงจูงใจในการทำงาน	- ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ ทำงานสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มี อุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัย และรวดเร็วใน การปฏิบัติงาน มีสถานที่จอดรถเพียงพอ รวมทั้งมีการจัดที่นั่ง และน้ำดื่มไว้คอย บริการพนักงานเจ้าหน้าที่และประชาชน ที่มาใช้บริการ  - ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตด้าน ความปลอดภัยในการทำงาน โดยจัดให้มี อุปกรณ์พื้นฐานด้านความปลอดภัย เช่น ถังดับเพลิงพร้อมใช้งาน และจัดเตรียมตู้ ยาสามัญประจำบ้าน	๒๔,๐๐๐	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙
<b>๒. แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) : HRD</b>				
๑	กิจกรรมการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรใน องค์กร	- จัดทำโครงการอบรมพัฒนาความรู้และ ทักษะในการปฏิบัติงาน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการให้แก่ บุคลากร	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ
<b>๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) : HRD</b>				
๒	โครงการพัฒนาองค์ ความรู้ให้แก่บุคลากร	- จัดส่งพนักงานเข้าร่วมอบรมตามสาย งาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวน สายงานทั้งหมด	๑๐๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙

#### ๘. การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลอุทุมพรพิสัย เป็นกิจกรรมสำคัญที่ใช้ในการประเมินว่ามีการนำแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงเพียงใด และได้ผลเป็นอย่างไรเพื่อสามารถวัดความสัมฤทธิ์ผลของแผน และในขณะเดียวกันก็สามารถเก็บรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ เพื่อสรุปผลและเสนอต่อผู้บริหารและสามารถนำผลประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลอุทุมพรพิสัยต่อไป