



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักปลัดเทศบาลเมืองแม่โจ้

ที่ ชม ๖๓๔๐๑/๒๗๗๙ วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

เรียน นายกเทศมนตรีเมืองแม่โจ้

ตามที่เทศบาลเมืองแม่โจ้ได้กำหนดนโยบายกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ตามประกาศเทศบาลเมืองแม่โจ้ เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนา ประกอบด้วย

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวิเคราะห์อัตรากำลัง
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างและคัดเลือก
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สร้างศักยภาพและค่าตอบแทน
๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร
๗. ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ
๘. ยุทธศาสตร์ที่ ๘ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เทศบาลเมืองแม่โจ้ได้ดำเนินการตามกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) โดยงานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการ จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ เพื่อเป็นแนวทางในการ ดำเนินการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและการกิจของเทศบาลเมืองแม่โจ้ต่อไป (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายฯ)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายการวีร์เอก เขื่อนแก้ว)
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

(นางสาวศุภมาส บุญทรง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็น...

ความเห็นหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป
- พชรบุรี -

(นางสาวปิยะวดี กลยุทธ์)

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

- พชรบุรี -

(นายสมชัย เกกิจผล)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นปลัดเทศบาล

(นายวีรชัย จิโรจน์พงศ์ฯ)

ปลัดเทศบาลเมืองแม่จี

ความเห็นนายกเทศมนตรีเมืองแม่จี

(นายประยัดด ทรงคำ)

นายกเทศมนตรีเมืองแม่จี

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



เทศบาลเมืองแม่จี
อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

คำนำ

การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลเมืองแม่เจี้ยน ได้คำนึงถึง การกิจ อาชนาจ หน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบแบบแผน ของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตามเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตร การพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐาน ในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะ ของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ให้สอดคล้องกับบทบาทและการกิจของเทศบาลเมืองแม่เจี้ย ต่อไป

เทศบาลเมืองแม่เจี้ย
อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร	๒
๔. แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองแม่โข้	๓
๕. แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๗
- โครงการ/กิจกรรม	
- รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	
- งบประมาณ	
- ระยะเวลาดำเนินการ	
๖. การติดตามและประเมินผล	๑๗

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑. หลักการและเหตุผล

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจุใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงาน ในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการ แผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากร ภาครัฐจากการใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมสมต่อสถานการณ์ รวมทั้ง ต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ ในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการ ของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓. สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการและการเปลี่ยนแปลง ด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิด ความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิดวิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้ และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่ มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้เทศบาลเมืองแม่โขง มีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไป ตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒. เพื่อให้เทศบาลเมืองแม่โขงมีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีกรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)

๓. เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔. เพื่อให้...

๔. เพื่อให้บุคลากรห้องถินมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๕. เพื่อให้เทศบาลเมืองแม่โจ้ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิต และการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๓. ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองแม่โจ้ อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พัฒกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๓.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

เทศบาลเมืองแม่โจ้ ได้ทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ของเทศบาลเมืองแม่โจ้ ดังนี้

“แม่โจ้เมืองน่าอยู่ ร่วมใจพัฒนา คุณวิถีชุมชนอย่างยั่งยืน”

๓.๒ พัฒกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

เทศบาลเมืองแม่โจ้ ได้ดำเนินการจัดทำพัฒกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนา บุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์ของเทศบาลเมืองแม่โจ้ ดังนี้

- ๑) มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร
- ๒) พัฒนาศักยภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะที่จำเป็น และเกิดประโยชน์สูงสุด และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๓) พัฒนาฐานข้อมูลด้านการบริหารงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๔) ถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๕) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัล ที่เหมาะสม
- ๖) พัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๗) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่

๓.๓ เป้าประสงค์

เทศบาลเมืองแม่โจ้ ได้กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีของเทศบาลเมืองแม่โจ้ เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ดังนี้

- ๑) มีโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังที่เหมาะสมสอดคล้องกับปริมาณงาน
- ๒) มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ทันสมัย ที่สามารถขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม
- ๓) บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุม และเป็นมืออาชีพ
- ๔) เทศบาลเมืองแม่โจ้ มีภาระวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง
- ๕) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตาม ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔. แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองแม่โจ้

เทศบาลเมืองแม่โจ้ ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนตีคินเก่งเพื่อบูรณาการ ตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร ในหน่วยงาน เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวิเคราะห์อัตรากำลัง

เทศบาลเมืองแม่โจ้ มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจ ในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยได้มีการวางแผน อัตรากำลัง โดยกำหนดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีคนสอดคล้องกับภารกิจ ในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา รวมทั้งมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร

กลยุทธ์

- ๑) เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการ ตามภารกิจของเทศบาลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถ คาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและการกิจของเทศบาล

(๒) กำหนด...

๒) กำหนดตำแหน่ง และการจัดโครงสร้างอัตรากำลัง มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๓) กำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาช้าราชการพนักงานส่วนห้องถิน ลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้ไม่เกินร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๔) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม ทึ้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองแม่โจ้ให้เหมาะสม เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า

การดำเนินการ

๑) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

๒) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

๓) มีการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการ ในสังกัดเทศบาลเมืองแม่โจ้

๔) มีการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนฯ และคณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนฯ เพื่อเตรียมความพร้อมและกำหนดกรอบหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังฯ และแผนพัฒนาบุคลากรฯ

๕) สรุปผลการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนฯ และนำวิเคราะห์ผลตำแหน่งอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล พนักงานครุเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มาเรียบเรียงจัดทำเป็นแผนอัตราอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

๖) นำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เสนอต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อขอความเห็นชอบตามกำหนด และสามารถประกาศใช้แผนอัตรากำลังฯ เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลของเทศบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสรรหาและคัดเลือก

เทศบาลเมืองแม่โจ้ เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจโดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการติด หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเสนอเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมามาใช้ เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับตำแหน่งงานเพื่อนำไปสู่การผลักดันให้ เทศบาลเมืองแม่โจ้สามารถบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

สรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบอัตรากำลังได้ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

การดำเนินการ

- ๑) เสนอขออนุมัติดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลเพื่อปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง โดยกำหนดระยะเวลาตามแผนงาน (ปฏิทินการดำเนินการ)
- ๒) ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และประชาสัมพันธ์การรับสมัคร
- ๓) แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหา
- ๔) รับสมัครและตรวจคุณสมบัติบุคคลที่จะไปเพื่อประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการสรรหา
- ๕) ดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ฯ
- ๖) รายงานผลการดำเนินการให้นายกเทศมนตรีทราบ พร้อมทั้งประกาศผลการสรรหาและเลือกสรรให้ผู้ได้รับการคัดเลือกมารายงานตัวเพื่อพิจารณาบรรจุแต่งตั้ง
- ๗) เสนอขอความเห็นชอบการจ้างพนักงานจ้าง และรายงานผลดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ฯ ให้คณะกรรมการเทศบาลพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่พิจารณา
- ๘) ออกคำสั่งบรรจุแต่งตั้งตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ

เทศบาลเมืองแม่โขเจ ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เทศบาลเมืองแม่โขเจ ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจ และความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบทลงโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้นเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประจำเดือน ตอบแทนอื่น เป็นต้น

กลยุทธ์

- ๑) เป็นเครื่องมือของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้บังคับบัญชาในการกำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้บรรลุเป้าหมาย ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

(๒) เพื่อให้...

๒) เพื่อให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้บังคับบัญชา ใช้ประกอบการประเมินผล การปฏิบัติงานของผู้ได้รับคัดเลือก หรือเลื่อนตำแหน่ง หรือเลื่อนขั้นเงินเดือน แก่พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจ ตลอดจนการประเมินผลเพื่อพิจารณาต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง ตามระเบียบ หลักเกณฑ์ และมาตรฐานทางคุณธรรม

การดำเนินการ

๑) แจ้งประกาศเทศบาลเมืองแม่โจ้ เรื่องหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างเพื่อให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน รับทราบระเบียบหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๒) พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเสนอขอตกลง คำรับรองการปฏิบัตรราชการ และแบบประเมินผลการปฏิบัติงานต่อหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้ประเมิน) เพื่อประกอบการพิจารณา

๓) แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองการประเมิน ผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างในสังกัดของเทศบาลเมืองแม่โจ้

๔) แจ้งผลการพิจารณาผล การปฏิบัติงาน โดยการประกาศและแจ้งเวียนส่วนราชการทราบ โดยทั่วถึงกัน

๕) แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล และสามารถขอตรวจสอบรายละเอียดผลการประเมินการปฏิบัติงาน รวมทั้งทักษะผลการประเมินได้

๖) ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน เพื่อกลั่นกรองผลการประเมินจากหัวหน้าส่วนราชการ และเสนอผลการประชุมให้คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าตอบแทน ประกอบการพิจารณา

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลเมืองแม่โจ้ ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมการบริหาร และพัฒนาเป็นให้บุคลากรของเทศบาลเมืองแม่โจ้ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เทศบาลเมืองแม่โจ้ จึงวางแผนให้มี การบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยการดำเนินการจัดสรรและตั้งงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่างๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ ความรู้แก่บุคลากรทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัด หรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่างๆ ที่จัดการอบรม

กลยุทธ์

๑) เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจให้ผู้รับการอบรม สามารถทำแบบประเมินฯ ได้ถูกต้องตรงตามระเบียบหลักเกณฑ์

๒) ผู้บริหารนำผลที่ได้จากการทำแผนพัฒนาบุคคลากร (IDP) มาใช้พิจารณากำหนดเป็นแนวทางการจัดฝึกอบรม หรือเครื่องมือที่ใช้สำหรับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนทักษะบุคคลากรให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล นโยบายที่กำหนด และตอบสนองความต้องการของประชาชน

การดำเนินการ

๑) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

๒) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง และแผนพัฒนาบุคคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

๓) มีการจัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนฯ และคณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนฯ เพื่อเตรียมความพร้อมและกำหนดกรอบหลักเกณฑ์การจัดทำแผนพัฒนาบุคคลากรฯ

๔) มีการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของพนักงานเจ้าหน้าที่ และลูกจ้างของเทศบาลเมืองแม่โจ้

๕) มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงานเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของเทศบาลเมืองแม่โจ้ รวมทั้งจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้ ผู้เข้ารับการอบรมใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนพัฒนาบุคคลากรรายบุคคล (IDP)/ผลการปฏิบัติงานและการสรุประยงานผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของพนักงานเจ้าหน้าที่ ลูกจ้างของเทศบาลเมืองแม่โจ้ เสนอต่อผู้บริหารทราบ

๖) รายงานการจัดทำแผนพัฒนาบุคคลากรรายบุคคล (IDP) ให้หัวหน้าส่วนราชการ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแผนพัฒนาบุคคลากร ๓ ปี

๗) นำข้อมูลมาจัดทำแผนพัฒนาบุคคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สร้างสรรค์และค่าตอบแทน

เทศบาลเมืองแม่โจ้ มีการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร โดยกำหนดให้มีค่าตอบแทนล่วงเวลา สำหรับพนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

กลยุทธ์

๑) เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน

๒) เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินการได้อย่างรวดเร็วคล่องตัวและบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน

การดำเนินการ

- ๑) ดำเนินการตรวจสอบภาระงานที่ทำในช่วงเวลาปฏิบัติงานนอกเวลาราชการและงบประมาณว่า มีเพียงพอต่อการเบิกจ่าย
- ๒) ดำเนินการออกคำสั่งให้ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ
- ๓) รายงานผลการปฏิบัติงานและตรวจสอบเอกสารหลักฐานการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการให้ถูกต้อง ตามระเบียบและดำเนินการอนุมัติเบิกจ่ายค่าตอบแทน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

เทศบาลเมืองแม่โจ้ เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากพนักงานเทศบาลในสังกัดมีคุณธรรมจริยธรรม มีการทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร ในนโยบายในด้านนี้เทศบาลเมืองแม่โจ้ ได้จัดสรรงบประมาณในการตั้งไว้ในข้อบัญญัติประจำปี ทุกๆ ปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดมีกิจกรรมร่วมกัน เช่น การฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษาดูงานเกี่ยวกับ การป้องกันการทุจริต หรือเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์

- ๑) เพื่อเป็นการกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง
- ๒) เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ ให้อยู่ภายใต้มาตรฐานที่กำหนด และเป็นไปด้วยความสุจริต โปร่งใส มุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน และสามารถพัฒนาตัวเองได้

การดำเนินการ

- ๑) มีนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ของเทศบาลเมืองแม่โจ้ (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)
- ๒) มีการจัดทำข้อบังคับเทศบาลว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการเทศบาลเมืองแม่โจ้
- ๓) มีการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล
- ๔) มีการจัดทำประกาศมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาลฯ
- ๕) มีการจัดทำประกาศเจตนากรณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน
- ๖) แจ้งเวียนประกาศให้พนักงานในสังกัดเทศบาลเมืองแม่โจ้ ทราบและถือปฏิบัติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

เทศบาลเมืองแม่โจ้เล็งเห็นความสำคัญในการเติบโตของดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากทำให้ การปฏิบัติงานรวดเร็ว ทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่องค์กร ดังนั้นเทศบาลเมืองแม่โจ้ จึงไม่ปิดกั้นบุคลากร

ในการ...

ในการเรียนรู้เทคโนโลยีในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมการมีนโยบายในการนำเสนอ งาน การส่งงาน การรายงานผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น ผ่านระบบ Line Facebook ขององค์กร เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงงานของบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ด้วยตัวเอง

กลยุทธ์

๑) กระบวนการทำงานต่างๆ ขององค์กรต้องถูกปรับให้มีการทำงานผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มมากขึ้น

๒) มีการพัฒนาระบบสารสนเทศให้ทันสมัยและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ

การดำเนินการ

มีข่องทางและเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการปฏิบัติงานบุคลากรในสำนักงาน เช่น

๑) ระบบโปรแกรมสำหรับ website, Facebook, Line Application, Zoom Meetings

๒) มีการใช้อุปกรณ์อ่านบัตรแบบอนาคตประสม (Smart Card Reader)

๓) จัดให้มี WiFi หรืออินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน อปท.

๔) มีการแจ้งเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียน ผ่านระบบออนไลน์ เช่น website, Facebook,

Line Application

๕) ข้อมูลในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) เป็นปัจจุบันสามารถดำเนินการ และค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้

๖) มีระบบเบิกจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่นของกองทุนหลักประกันสุขภาพ (สปสช.) เพื่อตรวจสอบสิทธิและกำหนดสิทธิให้เป็นปัจจุบันและถูกต้อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เทศบาลเมืองแม่โขง ได้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มหา ๐๘๑๐.๖/๔๔๔ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหารและจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีว อนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตาม พ.ร.บ.ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒๕๕๔ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมีให้พนักงานในสังกัดเทศบาล เมืองแม่โขงได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการคุณชนห์เพื่อ อดูแลและขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว และได้ประกาศนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลยุทธ์

- ๑) เพื่อให้ประชาชนผู้รับบริการและบุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
- ๒) ส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้พนักงานในสังกัดเทศบาลเมืองแม่โจ้ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย

การดำเนินการ

- ๑) ดำเนินการจัดทำและเสนอโครงการ
- ๒) ประชาสัมพันธ์โครงการ
- ๓) ถ่ายภาพพื้นที่เป้าหมายก่อนเริ่มดำเนินงาน
- ๔) ดำเนินกิจกรรม ๕ ส ในแต่ละส่วนราชการทั้งภายในและภายนอกอาคาร
- ๕) ถ่ายภาพหลักการดำเนินงาน
- ๖) ประเมินความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ที่เข้าร่วมโครงการ
- ๗) รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารทราบ

๕. แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ
๑. การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร (Human Resource Management) : HRM				
๑.๑	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวิเคราะห์อัตรากำลัง	๑.จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖ – ๒๘ ก.ย. ๖๗
		๒.ทบทวนปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของหน่วยงาน โดยคำนึงถึงความจำเป็นความเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ราชการ และเกิดผลดีต่อประชาชน		
๑.๒	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างและคัดเลือก	-ดำเนินการสร้างระบบคุณภาพตามกรอบอัตรากำลัง เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน รวมถึงการสรรหาพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ล้าอก โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗
๑.๓	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ	๑.ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	ครึ่งที่ ๑ วันที่ ๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๑ มี.ค. ๖๗ ครึ่งที่ ๒ วันที่ ๑ เม.ย. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๗
		๒.ผู้บริหารประชุมซึ้งมอบนโยบายและวางแผนเป้าหมายการปฏิบัติงานประจำให้แก่บุคลากรทุกส่วนราชการ		
		๓.แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง และคณะกรรมการมีการประชุม		
		๔.ผู้ประเมินได้ประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบประเมินฯที่กำหนดตั้งแต่เริ่มต้นรอบการประเมินและแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นลายลักษณ์อักษร		
๑.๔	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สวัสดิการและค่าตอบแทน	-ดำเนินการอนุมัติเบิกจ่ายค่าตอบแทน แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างในสังกัดของเทศบาลเมืองแม่โจ้ ที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	๕๒๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗
๑.๕	ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร	๑. จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗
		๒.มีการแจ้งเวียนประกาศ หลักเกณฑ์ ข้อบังคับ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้พนักงานในสังกัดเทศบาลเมืองแม่โจ้ ทราบและถือปฏิบัติ		
๑.๖	ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ	-จัดให้มีช่องทางและเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการปฏิบัติงานบุคลากรในสำนักงาน เช่น ระบบโปรแกรมสำเร็จรูป website, Facebook, Line Application, Zoom Meetings เป็นต้น	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ
๑.๗	ยุทธศาสตร์ที่ ๘ ด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑.ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงาน สะอาด เป็นระเบียบ เรียบร้อย มีอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัยและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน มีสถานที่จอดรถเพียงพอ รวมทั้งมีการจัดที่นั่ง และน้ำดื่มไว้คอยบริการพนักงานเจ้าหน้าที่และประชาชนที่มาใช้บริการ ๒.ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตด้านความปลอดภัยในการทำงานโดยจัดให้มีอุปกรณ์พื้นฐานด้านความปลอดภัย เช่น ถังดับเพลิงพร้อมใช้งานและจัดเตรียมตู้ยาสามัญประจำบ้าน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗

๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) : HRD

๒.๑	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗
		๒.จัดทำโครงการอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล เมืองแม่จิ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	๑๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗
		๓.จัดสรรงบประมาณเข้าร่วมอบรมตามสายงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐.๐๐ ของจำนวนสายงานทั้งหมด	๕๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗

๖. การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองแม่จิ เป็นกิจกรรมสำคัญที่ใช้ในการประเมินว่ามีการนำแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงเพียงใด และได้ผลเป็นอย่างไร เพื่อสามารถวัดความสัมฤทธิ์ผลของแผนและในขณะเดียวกันก็สามารถเก็บรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ เพื่อสรุปผลและเสนอต่อผู้บริหารและสามารถนำผลการประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองแม่จิ ต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ และประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองแม่จิ โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานตามเป้าหมายเชิงปริมาณเชิงคุณภาพและเชิงเวลาของโครงการ/กิจกรรม ในแต่ละยุทธศาสตร์ เพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน

เพื่อประเมิน...

๒. เพื่อประเมินปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นระยะและให้ข้อเสนอแนะ เชิงพัฒนาในการทบทวน ปรับปรุงแผนทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองแม่โจ้

ระยะเวลาการติดตาม

หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม รวบรวม วิเคราะห์ ประเมิน จัดส่งรายงานผลการดำเนินโครงการ /กิจกรรม ตามแบบรายงานการประเมินผลโครงการหลังจากเสร็จสิ้นโครงการและสรุปผลเสนอต่อนายกเทศมนตรีเมืองแม่โจ้

การประเมินผล

ดำเนินการสรุปผลการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม เสนอผลสัมฤทธิ์ด้านการใช้จ่ายงบประมาณและผลสัมฤทธิ์ ของโครงการ/กิจกรรมในภาพรวมตามตัวชี้วัดของแผนระดับกลยุทธ์รวมถึงการจัดทำรายงานเผยแพร่ผลการปฏิบัติราชการ และผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/กิจกรรมที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองแม่โจ้