



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาลเมืองแม่โจ้

ที่ ชม ๖๓๔๐๑/๗๕๕

วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานสรุปผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖
(รอบที่ ๑ ระหว่างเดือนตุลาคม - มีนาคม ๒๕๖๖)

เรียน นายกเทศมนตรีเมืองแม่โจ้

ตามที่เทศบาลเมืองแม่โจ้ได้กำหนดนโยบายกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ตามประกาศเทศบาลเมืองแม่โจ้ เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยได้กำหนดนโยบายและแผนการพัฒนา ประกอบด้วย

๑. นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง
๒. นโยบายการสรรหา และคัดเลือก
๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ
๔. นโยบายบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๕. นโยบายสวัสดิการ และค่าตอบแทน
๖. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรม และการสร้างความผูกพันในองค์กร
๗. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ
๘. นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เทศบาลเมืองแม่โจ้ได้ดำเนินการตามกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยงานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการสรุปผลการดำเนินการตามนโยบายฯ ดังกล่าว จึงขอรายงานผลการดำเนินการ ผลการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะ และปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการ พร้อมทั้งแนวทางแก้ไข สำหรับใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการกำหนดนโยบายและ การกำหนดแผนและแนวทางในการดำเนินการตามนโยบายให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (รายละเอียดตามแบบสรุปแนบท้ายฯ)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายการวิทย์เอก เชื้อนแก้ว)

เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน รักษาการในตำแหน่ง
นักทรัพยากรบุคคล

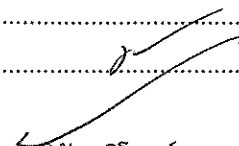
ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(นายสมชัย เล็กกิ่งผล)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นปลัดเทศบาลเมืองแม่โจ้

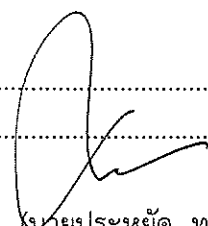
.....
.....


(นายวิรัช จิโรจน์พงศา)
ปลัดเทศบาลเมืองแม่โจ้

ความเห็นนายกเทศมนตรีเมืองแม่โจ้

- เห็นชอบ/อนุมัติ
 ไม่เห็นชอบ เนื่องจาก

.....
.....


(นายประยัต ทองคำ)
นายกเทศมนตรีเมืองแม่โจ้

สรุปผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖
(รอบที่ ๑ ระหว่างเดือนตุลาคม – มีนาคม ๒๕๖๖)

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการ วิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๑) นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง : การปรับปรุงแผนอัตรากำลังโดยขออนุมัติกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นเพื่อรองรับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น</p>	<p>๑. เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาล</p> <p>๒. เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการจัดโครงสร้างอัตรากำลังมีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๓. กำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี</p> <p>๔. ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองแม่ใจให้เหมาะสม เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า</p>	<p>สามารถจัดทำและประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ได้ทันภายในกำหนด</p>	<p>๑. มีการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการ ในสังกัดเทศบาลเมืองแม่ใจ</p> <p>๒. เสนอขออนุมัติดำเนินการปรับปรุงตำแหน่งและกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เพื่อรองรับภารกิจงาน</p> <p>๓. เสนอขอความเห็นชอบ ก.ท.จ.เชียงใหม่</p> <p>๔. ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (*ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินงาน)</p>	<p>สามารถนำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมมาวิเคราะห์ปรับปรุงให้สอดคล้องกับบริบทขององค์การภารกิจและปริมาณงานในปัจจุบันให้มีความเหมาะสม ประกอบกับข้อมูลการสำรวจความต้องการที่มาจากทุกส่วนราชการ ทำให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุม</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการ วิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๒) นโยบายการ สรรหาและคัดเลือก : การสรรหาและ เลือกสรรพนักงาน จ้างเพื่อเพื่อบรรจุ แต่งตั้งในตำแหน่ง ที่ว่างตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)</p>	<p>เพื่อสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง บุคคลเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ตาม กรอบอัตรากำลังได้ตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)</p>	<p>สามารถคัดเลือก บุคคลทั่วไปซึ่ง ผ่านหลักเกณฑ์ การสรรหา เข้ารับการบรรจุ แต่งตั้งเป็น พนักงานจ้างใน สังกัดเทศบาล แม่โจ้ได้ตาม กรอบอัตรากำลัง ได้ตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)</p>	<p>๑. เสนอขออนุมัติดำเนินการ สรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคล เพื่อปฏิบัติงานให้เป็นไปตาม แผนอัตรากำลัง โดยกำหนด ระยะเวลาตามแผนงาน (ปฏิทินการดำเนินการ) ๒. ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อ สรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และ ประชาสัมพันธ์การรับสมัคร ๓. แต่งตั้งคณะกรรมการ ดำเนินการสรรหา ๔. รับสมัครและตรวจ คุณสมบัติบุคคลทั่วไปเพื่อ ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับ การสรรหา ๕. ดำเนินการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้งบุคคลเข้ามาปฏิบัติ หน้าที่ฯ ๖. รายงานผลการดำเนินการ ให้นายกเทศมนตรีทราบ พร้อม ทั้งประกาศผลการสรรหาและ เลือกสรร ให้ผู้ได้รับการ คัดเลือกมารายงานตัวเพื่อ พิจารณาบรรจุแต่งตั้ง ๗. เสนอขอความเห็นชอบการ จ้างพนักงานจ้าง และรายงาน ผลดำเนินการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้งบุคคลเข้ามาปฏิบัติ หน้าที่ฯ ให้คณะกรรมการ เทศบาลพนักงานเทศบาล จังหวัดเชียงใหม่พิจารณา ๘. ออกคำสั่งบรรจุแต่งตั้งตาม มติคณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ (*ไม่ใช้งบประมาณใน การดำเนินงาน)</p>	<p>การพิจารณา สรรหาบุคคล ให้เป็นไปตาม แผนอัตรากำลัง และเหมาะสม กับปริมาณงาน สถานะทาง การเงินการ คลัง ทั้งนี้ ต้องมีภาระ ค่าใช้จ่ายด้าน บริหารงาน บุคคลไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติ บริหารงาน บุคคลไม่เกิน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๐</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการ วิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๓) นโยบายด้าน บริหารผลการปฏิบัติ ราชการ : การประเมินผล การปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล พนักงานครู เทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ในสังกัดเทศบาล เมืองแม่โจ้</p>	<p>๑. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือของ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น หรือผู้บังคับบัญชาในการ กำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้บรรลุ เป้าหมาย ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมี ประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ๒. เพื่อให้ผู้บริหารองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น หรือผู้บังคับบัญชา ใช้ประกอบการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเลื่อนตำแหน่ง หรือเลื่อนชั้น เงินเดือน แก่พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามภารกิจ ตลอดจนการ ประเมินผลเพื่อพิจารณาต่อ สัญญาจ้างพนักงานจ้าง ตาม ระเบียบหลักเกณฑ์ และ มาตรฐานทางคุณธรรม</p>	<p>คณะกรรมการ พิจารณาเลื่อนชั้น เงินเดือนฯ นำผล ประเมิน การ ปฏิบัติหน้าที่ไป ใช้ประกอบการ พิจารณาเลื่อน ตำแหน่ง เลื่อน ชั้นเงินเดือนของ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามภารกิจ รวมทั้งใช้ พิจารณาต่อ สัญญาจ้างของ พนักงานจ้าง เป็นรายบุคคลได้ อย่างเหมาะสม มีเหตุผลรองรับ และสามารถ ตรวจสอบได้</p>	<p>๑.จัดทำประกาศเทศบาลเมือง แม่โจ้ เรื่องหลักเกณฑ์วิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู เทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อให้ผู้ประเมินและผู้รับการ ประเมินรับทราบระเบียบ หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี ๒๕๖๖ ๒. แจ้งเวียนประกาศเทศบาล เมืองแม่โจ้ เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานฯ ประจำปี ๒๕๖๖ พร้อมทั้งประกาศลงเว็บไซต์ เทศบาล ๓. แจ้งเวียนจัดส่งแบบ รายงานการปฏิบัติงานพร้อม บันทึกข้อตกลงการปฏิบัติ ราชการ (*ไม่ใช้งบประมาณใน การดำเนินงาน)</p>	<p>สามารถ ดำเนินการได้ ถูกต้องตาม ระเบียบ หลักเกณฑ์ และควรเก็บ สถิติผลการ ประเมินเพื่อใช้ ในการ ประกอบการ พิจารณา ประกอบการ เลื่อนระดับ</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๔) นโยบายบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล : การจัดอบรมให้ ความรู้พนักงาน เจ้าหน้าที่เทศบาล เมืองแม่โจ้ ในการ จัดทำแบบประเมินผล การปฏิบัติงานตาม ประกาศ กจ. ก.ท.จ. และ ก.อบต เรื่อง มาตรฐาน ทั่วไป เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และ วิธี การ ประเมิน ผลการ ปฏิบัติงาน ของ ข้าราชการ หรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p>	<p>๑. เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจให้ผู้รับการ อบรม สามารถทำแบบ ประเมินฯ ได้ถูกต้อง ตรงตามระเบียบ หลักเกณฑ์</p> <p>๒. ผู้บริหารนำผลที่ได้ จากการทำแผนพัฒนา บุคลากร (IDP) มาใช้ พิจารณากำหนดเป็น แนวทางการจัด ฝึกอบรม หรือ เครื่องมือที่ใช้สำหรับ การฝึกอบรม เพื่อ เพิ่มพูนทักษะ บุคลากรให้มีความ เหมาะสม สอดคล้อง กับอำนาจหน้าที่ของ เทศบาล นโยบายที่ กำหนด และ ตอบสนองความ ต้องการของประชาชน</p>	<p>สามารถจัดการอบรม บุคลากรของเทศบาล เมืองแม่โจ้ เพื่อสร้าง ความรู้ความเข้าใจ และสามารถทำแบบ ประเมินฯ ได้อย่าง ถูกต้อง ตามระเบียบ ระเบียบหลักเกณฑ์ และสามารถจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร (IDP) ได้ครบถ้วน ทุกคน สามารถใช้เป็น แผนในการพัฒนา ความรู้ทักษะของ บุคลากรให้มีความ เหมาะสมกับตำแหน่ง และลักษณะงาน สอดคล้องกับอำนาจ หน้าที่ นโยบาย ของ เทศบาล</p>	<p>๑. มีการแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)</p> <p>๒. มีการแต่งตั้ง คณะทำงานสนับสนุน การจัดทำแผน อัตรากำลัง และ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)</p> <p>๓. มีการจัดประชุม คณะกรรมการจัดทำ แผนฯ และคณะทำงาน สนับสนุนการจัดทำ แผนฯ เพื่อเตรียมความ พร้อมและกำหนด กรอบหลักเกณฑ์การ จัดทำแผนพัฒนา บุคลากรฯ</p> <p>๔. มีการสำรวจความ ต้องการฝึกอบรมของ พนักงานเจ้าหน้าที่ และลูกจ้างของ เทศบาลเมืองแม่โจ้</p> <p>๕. มีการจัดอบรมให้ ความรู้แก่พนักงาน เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ของเทศบาลเมือง แม่โจ้ รวมทั้ง จัดทำ คู่มือการปฏิบัติงานให้ ผู้เข้ารับการอบรมใช้ เป็นแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความรู้ความ เข้าใจในการจัดทำ</p>	<p>๑. พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง มี ความรู้ความเข้าใจใน การจัดทำแบบ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานและ แผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคล (IDP) และ สามารถนำคู่มือการ จัดทำแบบประเมินฯ ไปศึกษาและ ดำเนินการได้อย่าง ถูกต้องตามระเบียบ</p> <p>๒. ควรนำข้อมูลที่ผ่าน กระบวนการวิเคราะห์ ในแผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคลไปใช้ ประกอบการพิจารณา จัดอบรมหรือการ จัดส่งบุคลากรเข้ารับ การอบรมในหลักสูตร ที่เหมาะสมกับ ตำแหน่งและตาม ลักษณะงาน</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
			<p>แผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคล (IDP)/ ผลการปฏิบัติงานและ มีการสรุปรายงาน ผลการสำรวจความ ต้องการฝึกอบรมของ พนักงานเจ้าหน้าที่ ลูกจ้างของเทศบาล เมืองแม่ใจ เสนอต่อ ผู้บริหารทราบ</p> <p>๖. รายงานการจัดทำ แผนพัฒนา บุคลากรรายบุคคล (IDP) ให้หัวหน้าส่วน ราชการ เพื่อใช้เป็น ข้อมูลในการกำหนด แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี</p> <p>๗. นำข้อมูลมาจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้เป็น แนวทางการพัฒนา บุคลากร (*ไม่ใช้งบประมาณใน การดำเนินงาน)</p>	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๕) นโยบายสวัสดิการ และค่าตอบแทน : เงินเพิ่มสำหรับ พนักงานจ้าง ผู้ปฏิบัติงานที่มี ลักษณะเป็นการเสี่ยง ภัยต่อสุขภาพ</p>	<p>๑. เพื่อ เป็นขวัญ กำลังใจและแรงจูงใจ ในการทำงาน ๒. เพื่อให้ การ ปฏิบัติงานดำเนินการ ได้อย่างรวดเร็ว คล่องตัวและบรรลุ วัตถุประสงค์ของงาน</p>	<p>๑. สามารถปฏิบัติงาน ตามที่เสนอขออนุมัติ ปฏิบัติงานนอกเวลา ราชการได้บรรลุ วัตถุประสงค์และ ทันเวลา ๒. สามารถปฏิบัติงาน ในลักษณะเสี่ยงภัยต่อ สุขภาพ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และ ผู้ปฏิบัติงานได้รับ ค่าตอบแทนตามสิทธิ</p>	<p>๑ จัดทำบันทึกสำรวจ ข้อมูลพนักงานจ้างทั่วไป และภารกิจที่มีลักษณะ งานเป็นการเสี่ยงภัยต่อ สุขภาพ ๒. แต่งตั้งคณะกรรมการ พิจารณากำหนดอัตราเงิน เพิ่มสำหรับพนักงานจ้าง ผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะ งานเป็นการเสี่ยงภัยต่อ สุขภาพ ๓ ประกาศเทศบาลเมือง แม่ใจ เรื่อง กำหนดอัตรา เงินเพิ่มสำหรับพนักงาน จ้างผู้ปฏิบัติงานที่มี ลักษณะเป็นการเสี่ยงภัย ต่อสุขภาพ ของเทศบาล เมืองแม่ใจ ๔ แต่งตั้งคณะกรรมการ ตรวจสอบคุณสมบัติผู้มี สิทธิได้รับเงินเพิ่มสำหรับ พนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงาน ที่มีลักษณะเป็นการเสี่ยง ภัยต่อสุขภาพ ๕ นายกเทศมนตรีออก คำสั่ง การจ่ายเงินเพิ่ม สำหรับพนักงานจ้าง ผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะ เป็นการเสี่ยงภัยต่อ สุขภาพ ๖ ดำเนินการตั้ง งบประมาณรายจ่าย เงินเพิ่มให้ถูกต้องและ ดำเนินการเบิกจ่าย (กองสาธารณสุข สุข และสิ่งแวดล้อม ตั้ง งบประมาณไว้ ๕๐๒,๙๐๐ บาท)</p>	<p>ควรรพิจารณา ตรวจสอบเอกสาร หลักฐานประกอบการ เบิกจ่ายโดยละเอียด เพื่อให้เป็นไปตาม ระเบียบกำหนด</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๖) นโยบายด้าน คุณธรรมจริยธรรม และการสร้างความ ผูกพันในองค์กร : การเสริมสร้าง มาตรฐาน วินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p>	<p>๑. เพื่อเป็นการ กำหนดมาตรฐานทาง คุณธรรม และ จริยธรรมของพนักงาน เทศบาล และพนักงาน จ้าง</p> <p>๒. เพื่อเป็นแนวทางใน การปฏิบัติหน้าที่ของ พนักงานเจ้าหน้าที่ ให้ อยู่ภายใต้มาตรฐานที่ กำหนด และเป็นไป ด้วยความสุจริต โปร่งใส มุ่งให้เกิดผล สัมฤทธิ์ของงาน และ สามารถพัฒนาตัวเอง ได้</p>	<p>มีการกำหนด มาตรฐานทาง จริยธรรมและรักษา วินัย โดยจัดทำแผน และประกาศกำหนด มาตรฐาน วินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต ของพนักงานเจ้าหน้าที่ ในสังกัดเทศบาลเมือง แม่โจ้</p>	<p>๑. จัดทำคำสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการ จริยธรรมเทศบาล เมืองแม่โจ้</p> <p>๒. จัดทำแนวทาง ปฏิบัติ Dos&Don'ts เพื่อลดความสับสน เกี่ยวกับพฤติกรรมสี เทาและเป็นแนวทาง ในการประพฤติตน ทางจริยธรรม</p> <p>๓. กิจกรรมการ ประชุมประจำเดือน คณะผู้บริหารสมาชิก สภาเทศบาล หัวหน้า ส่วนราชการ ข้าราชการ และ พนักงานเจ้าหน้าที่ เทศบาลเมืองแม่โจ้ โดยมีหัวข้อการ ประชุมเกี่ยวกับการ ส่งเสริมจริยธรรมของ หน่วยงาน (*ไม่ใช้งบประมาณใน การดำเนินงาน)</p>	<p>สามารถใช้เป็น แนวทางปฏิบัติ และ เป็นแผนและกรอบ นโยบายในการ ดำเนินการตาม มาตรฐานวินัย คุณธรรมและ จริยธรรมฯ</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๗) นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>: การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	<p>เพื่อให้การปฏิบัติงานรวดเร็วทันต่อเวลาเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ประกอบกับให้ทุกคนสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างสะดวกรวดเร็ว และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตัวเองตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) เพื่อรวบรวมเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาพนักงานรายบุคคล</p>	<p>มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและอุปกรณ์ดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงานที่มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม</p>	<p>มีช่องทางและเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการปฏิบัติงานบุคลากรในสำนักงาน เช่น</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ระบบโปรแกรมสำเร็จรูป website, Facebook, Line Application, Zoom Meetings ๒. มีการใช้อุปกรณ์อ่านบัตรแบบเอนกประสงค์ (Smart Card Reader) ๓. จัดให้มี Wifi หรืออินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน ๑๐๐% ๔. มีการแจ้งเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียนผ่านระบบออนไลน์ เช่น website, Facebook, Line Application ๕. ข้อมูลในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) เป็นปัจจุบันสามารถดำเนินการและค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้ ๖. มีระบบเบิกจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่นของกองทุนหลักประกันสุขภาพ (สปสข.) เพื่อตรวจสอบสิทธิและกำหนดสิทธิให้เป็นปัจจุบันและถูกต้อง (*ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินงาน) 	<p>มีการพัฒนาระบบสารสนเทศให้ทันสมัยและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๘) นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน : โครงการกิจกรรม ๕ ส ของเทศบาลเมืองแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔</p>	<p>เพื่อให้ประชาชนผู้รับบริการและบุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้พนักงานในสังกัดเทศบาลเมืองแม่โจ้ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย ตามหนังสือ กถ. ที่ มท ๐๘๑๐.๖/ว๕๔๘ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตาม พ.ร.บ. ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒๕๕๔</p>	<p>๑. เจ้าหน้าที่ในเทศบาลเมืองแม่โจ้มีความสามัคคีร่วมมือร่วมใจในการดำเนินกิจกรรม ๕ ส อย่างต่อเนื่องส่งผลให้ดำเนินงานสำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมาย</p> <p>๒. เทศบาลเมืองแม่โจ้เป็นหน่วยงานที่มีระบบการจัดการที่ดี สามารถจัดเก็บเอกสารของทางราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นระเบียบเรียบร้อย คั่นหาง่าย</p> <p>๓. ประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของเทศบาลเมืองแม่โจ้</p>	<p>๑. ดำเนินการจัดทำและเสนอโครงการ</p> <p>๒. ประชาสัมพันธ์โครงการ</p> <p>๓. ถ่ายภาพพื้นที่เป้าหมายก่อนเริ่มดำเนินงาน</p> <p>๔. ดำเนินกิจกรรม ๕ ส ทุกวันศุกร์ของเดือน ในแต่ละส่วนราชการทั้งภายในและภายนอกอาคาร</p> <p>๕. ถ่ายภาพหลังการดำเนินงาน</p> <p>๖. ประเมินความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ที่เข้าร่วมโครงการ</p> <p>๗. รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารทราบ (*ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินงาน)</p>	<p>๑. รายงานผลการดำเนินงานและประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พร้อมภาพถ่าย ก่อน - หลัง ทำกิจกรรม ๕ ส</p> <p>๒. ควรกำหนดแนวทางการรักษามาตรการป้องกันโควิด-19 ให้เหมาะสมและต่อเนื่องเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดและเพื่อความปลอดภัยของบุคลากรในสังกัด</p>

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีความผันแปรไปตามนโยบายของผู้บริหาร จึงต้องมีการปรับปรุงและทบทวนแผนทุกปี
๒. ระเบียบหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลที่เปลี่ยนแปลงและมีการแก้ไขปรับปรุง ทำให้ต้องสร้างความรู้ความเข้าใจกับบุคลากรในองค์กรให้สามารถปฏิบัติและดำเนินการได้ถูกต้องตามระเบียบ
๓. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร จำเป็นต้องใช้ข้อมูลจากทุกส่วนราชการเพื่อประกอบการจัดทำแผนให้สอดคล้องกับความต้องการ อำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน และภารกิจงาน แต่ที่ผ่านมายังขาดข้อมูลจากส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้ได้ข้อมูลในการนำมาวิเคราะห์และจัดทำแผนไม่ครอบคลุม

ข้อเสนอแนะ

๑. การสร้างการรับรู้ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่ถูกต้อง ผ่านกระบวนการประชุม และการแต่งตั้งคณะทำงานในการวิเคราะห์และจัดทำแผน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมทุกส่วนราชการ
๒. ควรมีการทบทวนแผนทุกปีเพื่อสามารถกำหนดและวางแนวทางที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร และสอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหาร เพื่อดำเนินการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งองค์กร