



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักปลัดเทศบาลเมืองแม่โจ้

ที่ ชม ๖๓๔๐๑/๓๙๗๖

วันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง รายงานการจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙

เรียน นายกเทศมนตรีเมืองแม่โจ้

ตามที่เทศบาลเมืองแม่โจ้ได้กำหนดนโยบายกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตามประกาศเทศบาลเมืองแม่โจ้ เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖ 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 ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยงานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลเมืองแม่โจ้ต่อไป (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายฯ)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายการวิทย์เอก เชื้อนแก้ว)
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

(นางสาวศุภมาส บุญทรง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็น...

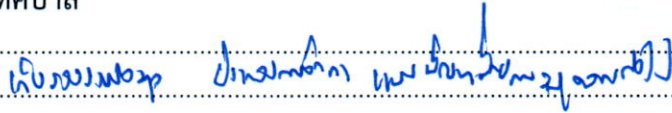
ความเห็นหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป


- เพื่อโปรดทราบ 11 ก.ว. 63 ณ แผนกวิชาการนิคมชาติ กอ.อานมด.ลาวธ



(นางสาวพิชญา สังข์เรือง)
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

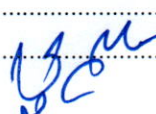
ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล



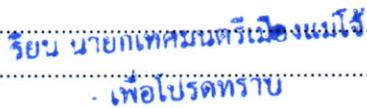

(นางสาวเกศิณี พรหมตัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นรองปลัดเทศบาลเมืองแม่ใจ




(นายชูศักดิ์ ธนทรัพย์สิริกุล)
รองปลัดเทศบาลเมืองแม่ใจ


ความเห็นปลัดเทศบาลเมืองแม่ใจ


เรียน นายกเทศมนตรีเมืองแม่ใจ
เพื่อโปรดทราบ


(นายวิรัช จิโรจน์พงศา)
ปลัดเทศบาลเมืองแม่ใจ

ความเห็นนายกเทศมนตรีเมืองแม่ใจ




(นางทัศนีย์ ทิพนี)
นายกเทศมนตรีเมืองแม่ใจ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



เทศบาลเมืองแม่โจ้
อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

คำนำ

การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกร ของเทศบาลเมืองแม่โจ้นั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจ หน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลเมืองแม่โจ้ ต่อไป

เทศบาลเมืองแม่โจ้
อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร	๒
๔. แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองแม่โจ้	๓
๕. แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๑
- โครงการ/กิจกรรม	
- รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	
- งบประมาณ	
- ระยะเวลาดำเนินการ	
๖. การติดตามและประเมินผล	๑๒

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากร ภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓. สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การการปรับเปลี่ยนวิธีคิดวิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนากระบวนการความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้เทศบาลเมืองแม่โจ้ มีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒. เพื่อให้เทศบาลเมืองแม่โจ้มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีกรอบความรู้ทักษะและสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)

๓. เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

เพื่อให้...

๔. เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๕. เพื่อให้เทศบาลเมืองแม่โจ้ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิต และการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๓. ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองแม่โจ้ อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๓.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

เทศบาลเมืองแม่โจ้ ได้ทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนด ทิศทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ของเทศบาลเมืองแม่โจ้ ดังนี้

“แม่โจ้เมืองน่าอยู่ ร่วมใจพัฒนา คู่วิถีชุมชนอย่างยั่งยืน”

๓.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

เทศบาลเมืองแม่โจ้ ได้ดำเนินการจัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (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 และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่

เป้าประสงค์...

๓.๓ เป้าประสงค์

เทศบาลเมืองแม่โจ้ ได้กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีของเทศบาลเมืองแม่โจ้ เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ดังนี้

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

๔. แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองแม่โจ้

เทศบาลเมืองแม่โจ้ ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงาน ตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร ในหน่วยงาน เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวิเคราะห์อัตรากำลัง

เทศบาลเมืองแม่โจ้ มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยได้มีการวางแผนอัตรากำลัง โดยกำหนดอัตรากำลังคนไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีคนสอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา รวมทั้งมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร

กลยุทธ์

๑) เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาล

กำหนด...

๒) กำหนดตำแหน่ง และการจัดโครงสร้างอัตรากำลัง มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๓) กำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๔) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองแม่โจ้ให้เหมาะสม เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า

การดำเนินการ

๑) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

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

๓) มีการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการ ในสังกัดเทศบาลเมืองแม่โจ้

๔) มีการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนฯ และคณะทำงานสนับสนุนการจัดทำแผนฯ เพื่อเตรียมความพร้อมและกำหนดกรอบหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังฯ และแผนพัฒนาบุคลากรฯ

๕) สรุปผลการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนฯ และนำวิเคราะห์ผลตำแหน่งอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มาเรียบเรียงจัดทำเป็นแผนอัตรอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสรรหาและคัดเลือก

เทศบาลเมืองแม่โจ้ เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้ เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้ เทศบาลเมืองแม่โจ้มีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์...

กลยุทธ์

สรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบอัตรากำลังได้ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

การดำเนินการ

- ๑) เสนอขออนุมัติดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลเพื่อปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง โดยกำหนดระยะเวลาตามแผนงาน (ปฏิทินการดำเนินการ)
- ๒) ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และประชาสัมพันธ์การรับสมัคร
- ๓) แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหา
- ๔) รับสมัครและตรวจคุณสมบัติบุคคลทั่วไปเพื่อประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการสรรหา
- ๕) ดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ามาปฏิบัติหน้าที่
- ๖) รายงานผลการดำเนินการให้นายกเทศมนตรีทราบ พร้อมทั้งประกาศผลการสรรหาและเลือกสรรให้ผู้ได้รับการคัดเลือกมารายงานตัวเพื่อพิจารณาบรรจุแต่งตั้ง
- ๗) เสนอขอความเห็นชอบการจ้างพนักงานจ้าง และรายงานผลดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ ให้คณะกรรมการเทศบาลพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่พิจารณา
- ๘) ออกคำสั่งบรรจุแต่งตั้งตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ

เทศบาลเมืองแม่โจ้ ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เทศบาลเมืองแม่โจ้ ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสม และเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจ ในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุ เป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือทลงโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ เคลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ ต่อตอบแทนอื่น เป็นต้น

กลยุทธ์

- ๑) เป็นเครื่องมือของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้บังคับบัญชาในการกำกับ ติดตามผล การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้บรรลุเป้าหมาย ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่าง มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

เพื่อให้...

๒) เพื่อให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้บังคับบัญชา ใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเลื่อนตำแหน่ง หรือเลื่อนขั้นเงินเดือน แก่พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจ ตลอดจนการประเมินผลเพื่อพิจารณาต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง ตามระเบียบหลักเกณฑ์ และมาตรฐานทางคุณธรรม

การดำเนินการ

๑) แจ้งประกาศเทศบาลเมืองแม่โจ้ เรื่องหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างเพื่อให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินรับทราบระเบียบหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๒) พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเสนอข้อตกลง คำรับรองการปฏิบัติราชการ และแบบประเมินผลการปฏิบัติงานต่อหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้ประเมิน) เพื่อประกอบการพิจารณา

๓) แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลับกรองการประเมิน ผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างในสังกัดของเทศบาลเมืองแม่โจ้

๔) แจ้งผลการพิจารณาผล การปฏิบัติงาน โดยการประกาศและแจ้งเวียนส่วนราชการทราบ โดยทั่วถึงกัน

๕) แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล และสามารถขอตรวจสอบรายละเอียดผลการประเมินการปฏิบัติงาน รวมทั้งทักท้วงผลการประเมินได้

๖) ประชุมคณะกรรมการกลับกรองผลการปฏิบัติงาน เพื่อกลับกรองผลการประเมินจากหัวหน้าส่วนราชการ และเสนอผลการประชุมให้คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าตอบแทน ประกอบการพิจารณา

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลเมืองแม่โจ้ ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถือเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารและพัฒนาเป็นให้บุคลากรของ เทศบาลเมืองแม่โจ้ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเพียงพอสำหรับภารกิจการงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เทศบาลเมืองแม่โจ้ จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยการดำเนินการจัดสรรและตั้งงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่างๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัด หรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่างๆ ที่จัดการอบรม

กลยุทธ์

๑) เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจให้ผู้รับการอบรม สามารถทำแบบประเมินฯ ได้ถูกต้องตรงตามระเบียบหลักเกณฑ์

๒) ผู้บริหารนำผลที่ได้จากการทำแผนพัฒนาบุคลากร (IDP) มาใช้พิจารณากำหนดเป็นแนวทางการจัดฝึกอบรม หรือเครื่องมือที่ใช้สำหรับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนทักษะบุคลากรให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล นโยบายที่กำหนด และตอบสนองความต้องการของประชาชน

การดำเนินการ

๑) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

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

๓) มีการจัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนฯ และคณะทำงานสนับสนุนการจัดทำแผนฯ เพื่อเตรียมความพร้อมและกำหนดกรอบหลักเกณฑ์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ

๔) มีการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของพนักงานเจ้าหน้าที่ และลูกจ้างของเทศบาลเมืองแม่โจ้

๕) มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงานเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของเทศบาลเมืองแม่โจ้ รวมทั้งจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้ ผู้เข้ารับการอบรมใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)/ผลการปฏิบัติงานและมีการสรุปรายงานผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของพนักงานเจ้าหน้าที่ ลูกจ้างของเทศบาลเมืองแม่โจ้ เสนอต่อผู้บริหารทราบ

๖) รายงานการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ให้หัวหน้าส่วนราชการ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๗) นำข้อมูลมาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สวัสดิการและค่าตอบแทน

เทศบาลเมืองแม่โจ้ มีการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร โดยกำหนดให้มีค่าตอบแทนล่วงเวลา สำหรับพนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

กลยุทธ์

๑) เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน

๒) เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินการได้อย่างรวดเร็วคล่องตัวและบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน

การดำเนินการ

- ๑) ดำเนินการตรวจสอบภาระงานที่ทำในช่วงเวลาปฏิบัติงานนอกเวลาราชการและงบประมาณว่ามีเพียงพอต่อการเบิกจ่าย
- ๒) ดำเนินการออกคำสั่งให้ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ
- ๓) รายงานผลการปฏิบัติงานและตรวจสอบเอกสารหลักฐานการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการให้ถูกต้องตามระเบียบและดำเนินการอนุมัติเบิกจ่ายค่าตอบแทน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

เทศบาลเมืองแม่โจ้ เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากพนักงานเทศบาลในสังกัดมีคุณธรรมจริยธรรม มีการทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้เทศบาลเมืองแม่โจ้ ได้จัดสรรงบประมาณในการตั้งไว้ในข้อบัญญัติประจำปี ทุกๆ ปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดมีกิจกรรมร่วมกัน เช่น การฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต หรือเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์

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

การดำเนินการ

- ๑) มีนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของเทศบาลเมืองแม่โจ้ (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)
- ๒) มีการจัดทำข้อบังคับเทศบาลว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการเทศบาลเมืองแม่โจ้
- ๓) มีการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล
- ๔) มีการจัดทำประกาศมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาลฯ
- ๕) มีการจัดทำประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน
- ๖) แจ้งเวียนประกาศให้พนักงานในสังกัดเทศบาลเมืองแม่โจ้ ทราบและถือปฏิบัติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

เทศบาลเมืองแม่โจ้เล็งเห็นความสำคัญในการเติบโตของดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว ทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ดังนั้นเทศบาลเมืองแม่โจ้ จึงไม่ปิดกั้นบุคลากร

ในการ...

ในการเรียนรู้เทคโนโลยีในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมการมีนโยบายในการนำเสนองาน การส่งงาน การรายงานผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น ผ่านระบบ Line Facebook ขององค์กร เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงงานของบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตัวเอง

กลยุทธ์

๑) กระบวนการทำงานต่างๆ ขององค์กรต้องถูกปรับให้มีการทำงานผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มมากขึ้น

๒) มีการพัฒนาระบบสารสนเทศให้ทันสมัยและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ

การดำเนินการ

มีช่องทางและเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการปฏิบัติงานบุคลากรในสำนักงาน เช่น

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

๒) มีการใช้อุปกรณ์อ่านบัตรแบบแอมป์ประสงค์ (Smart Card Reader)

๓) จัดให้มี Wifi หรืออินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน ทั่วทุก.

๔) มีการแจ้งเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียน ผ่านระบบออนไลน์ เช่น website, Facebook,

Line Application

๕) ข้อมูลในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) เป็นปัจจุบันสามารถดำเนินการและค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้

๖) มีระบบเบิกจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่นของกองทุนหลักประกันสุขภาพ (สปสช.) เพื่อตรวจสอบสิทธิและกำหนดสิทธิให้เป็นปัจจุบันและถูกต้อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เทศบาลเมืองแม่โจ้ ได้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๑๐.๖/ว ๕๔๘ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหารและจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตาม พ.ร.บ.ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒๕๕๔ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้พนักงานในสังกัดเทศบาลเมืองแม่โจ้ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งเพื่อดูแลและขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว และได้ประกาศนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลยุทธ์...

กลยุทธ์

๑) เพื่อให้ประชาชนผู้รับบริการและบุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

๒) ส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้พนักงานในสังกัดเทศบาลเมืองแม่โจ้ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย

การดำเนินการ

๑) ดำเนินการจัดทำและเสนอโครงการ

๒) ประชาสัมพันธ์โครงการ

๓) ถ่ายภาพพื้นที่เป้าหมายก่อนเริ่มดำเนินงาน

๔) ดำเนินกิจกรรม ๕ ส ในแต่ละส่วนราชการทั้งภายในและภายนอกอาคาร

๕) ถ่ายภาพหลังการดำเนินงาน

๖) ประเมินความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ที่เข้าร่วมโครงการ

๗) รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารทราบ

๕. แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

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 - ๒๕๖๘) ๒.ทบทวนปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของหน่วยงาน โดยคำนึงถึงความจำเป็นความเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ราชการ และเกิดผลดีต่อประชาชน	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙
๑.๒	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสรรหาและคัดเลือก	-ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน รวมถึงการสรรหาพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙
๑.๓	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ	๑.ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ๒.ผู้บริหารประชุมชี้แจงมอบนโยบายและวางเป้าหมายการปฏิบัติงานประจำปีให้แก่บุคลากรทุกส่วนราชการ ๓.แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง และคณะกรรมการมีการประชุม ๔.ผู้ประเมินได้ประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบประเมินฯที่กำหนดตั้งแต่เริ่มต้นรอบการประเมินและแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นลายลักษณ์อักษร	ไม่ใช้ งบประมาณ	ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๑ มี.ค. ๖๙ ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ เม.ย. ๖๙ - ๓๐ ก.ย. ๖๙
๑.๔	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สวัสดิการและค่าตอบแทน	-ดำเนินการอนุมัติเบิกจ่ายค่าตอบแทน แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างในสังกัดของเทศบาลเมืองแม่โจ้ ที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	๗๘๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙
๑.๕	ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร	๑. จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร ๒.มีการแจ้งเวียนประกาศ หลักเกณฑ์ ข้อบังคับ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้พนักงานในสังกัดเทศบาลเมืองแม่โจ้ ทราบและถือปฏิบัติ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙
๑.๖	ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ	-จัดให้มีช่องทางและเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการปฏิบัติงานบุคลากรในสำนักงาน เช่น ระบบโปรแกรมสำเร็จรูป website, Facebook, Line Application, Zoom Meetings เป็นต้น	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ
๑.๗	ยุทธศาสตร์ที่ ๘ ด้าน ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	๑.ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน เช่น สถานที่ทำงาน สะอาด เป็นระเบียบ เรียบร้อย มีอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัยและรวดเร็วในการ ปฏิบัติงาน มีสถานที่จอดรถเพียงพอ รวมทั้งมีการจัดที่นั่ง และน้ำดื่มไว้คอยบริการพนักงานเจ้าหน้าที่และประชาชน ที่มาใช้บริการ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙
		๒.ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตด้านความปลอดภัยใน การทำงานโดยจัดให้มีอุปกรณ์พื้นฐานด้านความปลอดภัย เช่น ถังดับเพลิงพร้อมใช้งานและจัดเตรียมตู้ยาสามัญ ประจำบ้าน		
๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) : HRD				
๒.๑	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การ บริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	๑.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙
		๒.จัดทำโครงการอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนา ศักยภาพของผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล เมืองแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	๑๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙
		๓.จัดส่งพนักงานเข้าร่วมอบรมตามสายงาน ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐.๐๐ ของจำนวนสายงานทั้งหมด	๔๑๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙

๖. การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองแม่โจ้ เป็นกิจกรรมสำคัญที่ใช้ในการประเมิน
ว่ามี การนำแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงเพียงใด และได้ผลเป็นอย่างไร เพื่อสามารถวัดความสัมฤทธิ์ผลของแผน
และในขณะเดียวกันก็สามารถเก็บรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ เพื่อสรุปผลและเสนอต่อ
ผู้บริหารและสามารถนำผลการประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองแม่โจ้ ต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ และประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองแม่โจ้
โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานตามเป้าหมายเชิงปริมาณเชิงคุณภาพและเชิงเวลาของโครงการ/กิจกรรม ในแต่ละ
ยุทธศาสตร์ เพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน

เพื่อประเมิน...

๒. เพื่อประเมินปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นระยะและให้ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนาในการทบทวน ปรับปรุงแผนทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองแม่โจ้

ระยะเวลาการติดตาม

หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม รวบรวม วิเคราะห์ ประเมิน จัดส่งรายงานผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ตามแบบรายงานการประเมินผลโครงการหลังจากเสร็จสิ้นโครงการและสรุปผลเสนอต่อนายกเทศมนตรีเมืองแม่โจ้

การประเมินผล

ดำเนินการสรุปผลการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม เสนอผลสัมฤทธิ์ด้านการใช้จ่ายงบประมาณและผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/กิจกรรมในภาพรวมตามตัวชี้วัดของแผนระดับกลยุทธ์รวมถึงการจัดทำรายงานเผยแพร่ผลการปฏิบัติราชการ และผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/กิจกรรมที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองแม่โจ้