

ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลเมืองแม่ใจ

ที่ ๕๕๐/๒๕๖๖

เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ด้วย ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลต้องเป็นไปตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด โดยให้แผนการพัฒนาบุคลากรมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองแม่ใจ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเป็นไปตามแนวทางดังกล่าวข้างต้น จึงอาศัยอำนาจตามมาตรา ๔๘ เดรส แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกอบกับ ข้อ ๓๐๐ ข้อ ๓๐๑ ข้อ ๓๐๒ ข้อ ๓๐๓ ข้อ ๓๐๔ ข้อ ๓๐๕ ข้อ ๓๐๖ และข้อ ๓๐๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน แต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มีรายละเอียดดังนี้

๑. ให้แต่งตั้งคณะกรรมการชุดหนึ่งขึ้นมาเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ประกอบด้วย

๑.๑. นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๑.๒. ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๑.๓. รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
๑.๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๑.๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๑.๘. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๑.๙. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ วิเคราะห์และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนามตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล รวมถึงการให้ข้อเสนอแนะ แก้ไข ปรับปรุง แผนพัฒนาบุคลากรรายปี และการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้สอดคล้องตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยร่วมพิจารณาหัวข้อครอบคลุมการพัฒนาอย่างน้อย ดังต่อไปนี้

๒.๑. ให้คณะกรรมการ...

๒.๑. ให้คณะกรรมการมีหน้าที่กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาครอบคลุมบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

๒.๒. ให้คณะกรรมการมีหน้าที่กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละประเภท ระดับและตำแหน่ง โดยต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตร เช่น หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หรือหลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม


๒.๓. ให้คณะกรรมการมีหน้าที่กำหนดวิธีการพัฒนา โดยเลือกใช้วิธีที่เหมาะสมตามความจำเป็นกับผู้เข้ารับการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นที่เห็นว่ามีเหมาะสมในการพัฒนาของผู้เข้ารับการพัฒนา

๒.๔. ให้คณะกรรมการมีหน้าที่กำหนดงบประมาณ รวมถึงจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากร ตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๕. ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ติดตาม ประเมินผลและตรวจสอบผลการพัฒนาของบุคลากรภายหลังจากการพัฒนาแล้ว เพื่อให้ทราบถึงระดับความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖


(นายประหยัด ทรงคำ)
นายกเทศมนตรีเมืองแม่โจ้



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล โทร. (๐๕๓) ๔๔๘-๖๒๑ ต่อ ๒๐๑, ๒๐๖

ที่ ขม ๖๓๔๐๑/๑๕๓๒

วันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

เรียน นายกเทศมนตรีเมืองแม่โจ้

๑. เรื่องเดิม

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาลแต่ละแห่งจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลโดยต้องมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องตามรอบแผนอัตรากำลังของเทศบาลแห่งนั้น โดยแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลดังกล่าวต้องมีความสอดคล้องเหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่ภารกิจ และความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้แผนพัฒนาพนักงานเทศบาลดังกล่าวกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรตลอดห้วงระยะเวลา ๓ ปี ไปพร้อมกับแผนอัตรากำลังได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีฉบับที่ใช้อยู่ปัจจุบัน (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖) ของเทศบาลเมืองแม่โจ้ที่จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฉบับใหม่ เพื่อใช้กำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องตามกรอบอัตรากำลังในตลอดระยะเวลา ๓ ปีฉบับใหม่ (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และนำเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ภายในวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๖

๒.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๒๘๘ - ๓๒๖ กำหนดให้เทศบาลทุกแห่ง จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลเป็นประจำเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด โดยให้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทุก ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลังและต้องมีความสอดคล้องตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล

๒.๓ ตามความในหมวด ๑๔ กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาเทศบาล ข้อ ๓๐๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| (๑) นายกเทศมนตรี | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| (๓) รองปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| (๔) ผู้อำนวยการกองและหัวหน้าส่วนราชการอื่น | เป็นกรรมการ |
| (๕) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

๒.๔ ตามความในหมวด...

๒.๔ ตามความในหมวด ๑๔ กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาเทศบาล ข้อ ๓๐๑ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีหน้าที่ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรในด้านต่างๆ ประกอบด้วย ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้าน ศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรม และจัดทำแผนการพัฒนากุศลกร ตรวจสอบ กำกับดูแล และติดตาม ประเมินผลการดำเนินการพัฒนากุศลกร พร้อมทั้งพิจารณาจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้สามารถดำเนินการ ตามแผนการพัฒนากุศลกรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการดำเนินในด้านอื่นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคตได้อย่างยั่งยืน

๓. กฎหมาย/ระเบียบ/ประกาศหลักเกณฑ์/หนังสือสั่งการ

- ๓.๑ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒
- ๓.๒ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ๓.๓ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐
- ๓.๔ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖
- ๓.๕ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน
- ๓.๖ หนังสือจังหวัดเชียงใหม่ ที่ ชม ๐๐๒๓.๒/ว ๙๒๘๕ ลงวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนากุศลกร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลเมืองแม่โจ้ เป็นไปด้วยความถูกต้อง เรียบร้อย และเป็นการปฏิบัติตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเกิดประโยชน์สูงสุดในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล งานการเจ้าหน้าที่จึงขออนุมัติ ดำเนินการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของพนักงานเจ้าหน้าที่ในสังกัดเทศบาลเมืองแม่โจ้และออกคำสั่ง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนากุศลกร ทั้งนี้ งานการเจ้าหน้าที่ได้ร่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนพัฒนากุศลกร ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังมีรายละเอียดที่แนบมานี้

๕. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในร่างคำสั่งฯ ที่แนบมานี้

(ลงชื่อ)

(นายวัชรรัตน์ ละวันจันทร์)

คนงานทั่วไป

(ลงชื่อ)

(นางสาวศุภมาส บุญทรง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานกรรเจ้าหน้าที สำนักปลัดเทศบาล โทร. (๐๕๓) ๔๙๘-๖๒๑ ต่อ ๒๐๑, ๒๐๖

ที่ ชม ๖๓๔๐๑/๑๕๖๙

วันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งคำสั่งการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

เรียน ปลัดเทศบาลและหัวหน้าส่วนราชการท่วส่วนราชการ

ด้วยประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลต้องเป็นไปตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด โดยให้แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลเมืองแม่โจ้เป็นไปด้วยความถูกต้อง เรียบร้อยและเป็นการปฏิบัติตามระเบียบหลักเกณฑ์ฯ ที่เกี่ยวข้องรวมทั้งเกิดประโยชน์สูงสุดในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร จึงแจ้งคำสั่งการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตามสำเนาคำสั่งที่แนบท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(นางสาวศุภมาส บุญทรง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ได้รับทราบคำสั่งฯ เรียบร้อยแล้วจึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน

(ทตบ) 14-7-66

ปลัดเทศบาล

กตส (ทตบ) 14/7/66

รองปลัดเทศบาล

(ทตบ) 14/7/66

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

2. (ทตบ) 14/7/66

ผู้อำนวยการกองคลัง

กตส (ทตบ) 14/7/66

ผู้อำนวยการกองช่าง

กตส (ทตบ) 14/7/66

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

อ. (ทตบ) 14/7/66

ผู้อำนวยการกองการศึกษา

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
วันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๑.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลเมืองแม่โจ้ อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายประหยัด ทรงคำ	ประธานคณะกรรมการ		
๒	นายวิรัช จีโรจน์พงศา	กรรมการ		
๓	นางสาวจิราภรณ์ พึ่งบุญ	กรรมการ	ไปราชการ	
๔	นางสาวอุไรวรรณ แม่บ้าน	กรรมการ		
๕	นางสาวศาสตราภรณ์ ทิพย์ปัญญา	กรรมการ		
๖	นายเอกราช นิธิภัทรนนท์	กรรมการ		
๗	นายถาวร จอสง่าปั้น	กรรมการ		
๘	นางสาวรัชชก ชัยพุทธิกุล	กรรมการ		
๙	นายสมชัย เกกิงผล	กรรมการและเลขานุการ		
๑๐	นางสาวศุภมาส บุญทรง	ผู้ช่วยเลขานุการ		

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	อ.ดร.สมพร สวัสดิ์	อ.ดร. สวัสดิ์ สวัสดิ์		
๒	นางสาวสุภาวดี จันทะโรจน์	นาง. ฝ่ายบริหารงานคลัง		
๓	นางพนธวิไล ทวีสุข	นาง. ฝ่ายบริหาร		
๔	น.ส. นิชะวัต กุญชร	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป		
๖				

รายงานการประชุม
 คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
 วันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๑.๐๐ น.
 ณ ห้องประชุมเทศบาลเมืองแม่โจ้ อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

เริ่มประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.

ผู้มาประชุม

- | | | |
|-------------------------------|--------------------------|---------------------|
| ๑. นายประหยัด ทรงคำ | นายกเทศมนตรีเมืองแม่โจ้ | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายวิรัช จิโรจน์พงศา | ปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๓. นางสาวอุไรวรรณ แมะบ้าน | รองปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๔. น.ส.ศาสตรารัชต์ ทิพย์ปัญญา | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. นายเอกราช นิธิภัทรนนท์ | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. นายถาวร จองสำงป็น | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ | กรรมการ |
| ๗. นางสาวรัชชก ชัยพุทธิกุล | ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๘. นายสมชัย เกกิงผล | หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๙. นางสาวศุภมาส บุญทรง | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ผู้ไม่มาประชุม

๑. นางสาวจิราภรณ์ พึ่งบุญ รองปลัดเทศบาล (ไปราชการ)

ผู้เข้าร่วมประชุม

- | | |
|--------------------------|----------------------------|
| ๑. นายสมพร กันธา | หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ |
| ๒. นายธีรยุทธ จันทร์แดง | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง |
| ๓. นางพัชรินทร์ ทาริเดช | หัวหน้าฝ่ายปกครอง |
| ๔. นางสาวปิยะวดี กุลยุทธ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป |

เมื่อครบองค์ประชุม คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ถึง ๒๕๖๙) นายประหยัด ทรงคำ นายกเทศมนตรีเมืองแม่โจ้ ในฐานะประธานฯ ได้กล่าวเปิดการประชุมตามระเบียบวาระการประชุมต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายประหยัด ทรงคำ (นายกเทศมนตรีเมืองแม่โจ้) ตามคำสั่งเทศบาลเมืองแม่โจ้ ที่ ๕๕๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยให้คณะกรรมการจัดทำ

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี โดยให้คำนึงถึงภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ โดยวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในส่วนราชการ การประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและอัตรากำลังคนที่มีความจำเป็นและต้องการกำหนดเพิ่มขึ้นในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ถึงปีงบประมาณ ๒๕๖๙ การวางแผนการใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายให้เป็นไปตามลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

(๑) ศึกษาวิเคราะห์และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล รวมถึงการให้ข้อเสนอแนะ แก่ไขปรับปรุง แผนพัฒนาบุคลากรรายปี และการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้สอดคล้องตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

(๒) กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาครอบคลุมบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

(๓) กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละประเภท ระดับและตำแหน่ง โดยต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตร เช่น หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หรือหลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

(๔) กำหนดวิธีการพัฒนา โดยเลือกใช้วิธีที่เหมาะสมตามความจำเป็นกับผู้เข้ารับการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นที่เห็นว่ามีเหมาะสมในการพัฒนาของผู้เข้ารับการพัฒนา

(๕) กำหนดงบประมาณ รวมถึงจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากร ตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

(๖) ติดตาม ประเมินผลและตรวจสอบผลการพัฒนาของบุคลากรภายหลังผ่านการพัฒนาแล้ว เพื่อให้ทราบถึงระดับความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ขอให้คณะกรรมการทุกท่านร่วมกันพิจารณาตามแนวทางที่กำหนด และพิจารณาตามวาระที่เสนอเพื่อพิจารณาต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

- แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

นายประยัต ทรงคำ
(นายกเทศมนตรีเมืองแม่โจ้)

สำหรับแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ขอให้นักทรัพยากรบุคคล (ฝ่ายเลขานุการ) ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ และการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และได้เข้าร่วมการประชุมซักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนฯ ตามโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ในระหว่างวันที่ ๙ - ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ จัดโดยสมาคมข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ ร่วมกับสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ เป็นผู้ชี้แจงถึงแนวทางการจัดทำ

นางสาวศุภมาส บุญทรง
(นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ)

สำหรับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้พิจารณาโดยคำนึงถึงความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐาณะตัวบุคคลและฐาณะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลตลอดจนความจำเป็นในด้านความรู้ความจำเป็นประจำสายงาน ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ทั้งสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร (สำหรับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร) และสมรรถนะประจำสายงาน และสำหรับพนักงานครูเทศบาลนอกจากจะมีองค์ประกอบข้างต้นแล้วยังมีการประเมินในเรื่องของการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพอีกด้วย

ทั้งนี้ ให้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาลให้มีความชัดเจนและครอบคลุมพนักงานเทศบาลทุกคน โดยกำหนดให้พนักงานเทศบาลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในกรอบระยะเวลา ๓ ปี การมีระบบการตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา เพื่อเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป โดยในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ครั้งนี้ เทศบาลเมืองแม่โจ้ได้แต่งตั้ง คณะทำงานสนับสนุนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยมีหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นคณะทำงานฝ่ายอำนวยการ และมีหัวหน้าฝ่ายทุกฝ่ายเป็นประธานคณะทำงาน ซึ่งได้มีการร่วมกันวิเคราะห์และประเมินความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ของพนักงานในสังกัดของแต่ละส่วนราชการ โดยมีหัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้ประเมินและวิเคราะห์ร่วมกับตัวของพนักงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ โดยจัดทำในรูปแบบของแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ซึ่งอยู่ในวาระการประชุมที่จะพิจารณาต่อไป

ที่ประชุม

รับทราบ

- การกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร

นายประหยัด ทรงคำ
(นายกเทศมนตรีเมืองแม่โจ้)

การกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรควรจะมี ความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลเมืองแม่โจ้ ซึ่งจากการพิจารณาร่างแผนฯ ที่ฝ่ายเลขานุการได้สรุปให้กับ คณะกรรมการทุกท่านขอให้ร่วมกันพิจารณาว่ามีความสอดคล้องเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

นายสมชัย เถกิงผล
(หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)

จากร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ได้กำหนดแผนงานและโครงการต่าง ๆ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลเมืองแม่โจ้ ๗ ยุทธศาสตร์ และตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของเทศบาล ดังนี้

วิสัยทัศน์ : แม่โจ้เมืองน่าอยู่ ร่วมใจพัฒนา คุณริชชุมชนอย่างยั่งยืน
พันธกิจ

๑. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคน ครอบครัวและชุมชนในการพึ่งตนเอง
๒. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๓. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อม
๔. การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น เพื่อรองรับการขยายตัวและเศรษฐกิจ

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. ประชาชนมีศักยภาพ มีความรู้มีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
๒. การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีแบบบูรณาการและมีส่วนร่วม
๓. มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นมลพิษให้บ้านเรือนและชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข

๔. การได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและเสมอภาค
ยุทธศาสตร์ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ของเทศบาล ๗ ด้าน ดังนี้
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาและคุณภาพชีวิตของชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย และการจัดการระเบียบชุมชน

โดยการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรจะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งจากแผนได้ กำหนดเป็นค่านิยมร่วมและนโยบายต่าง ๆ รองรับ และเพื่อกำหนด แนวทางการพัฒนาให้เป็นทิศทางเดียวกันในภาพขององค์กร ดังนี้

๑๖/๑๖-๑๗

๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร
๒. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี
๓. การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
๔. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันใน การพัฒนาการปฏิบัติราชการ (รายละเอียดตามสรุปในร่างแผนฯ)

นายวิรัช จิโรจน์พงศา
(ปลัดเทศบาล)

ตามที่ได้พิจารณาจากร่างแผนฯ แล้ว การกำหนดค่านิยมร่วมจะเป็น แนวทางที่ทำให้องค์กรสามารถดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ โดยสอดคล้องกับกับยุทธศาสตร์การพัฒนาและนโยบายของ องค์กรซึ่งเห็นว่ามีเหมาะสมและสามารถนำไปดำเนินการได้อย่างเป็น รูปธรรม

- การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)

นายประหยัด ทรงคำ
(นายกเทศมนตรีเมืองแม่โจ้)

ขอให้ฝ่ายเลขานุการ เป็นผู้อธิบายถึงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคลให้คณะกรรมการฯ ได้รับทราบอีกครั้ง

นางสาวศุภมาส บุญทรง
(นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ)

การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ได้กำหนดแบบฟอร์มแยกเป็นประเภท คือ พนักงานเทศบาล พนักงานครู เทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเป็น ผู้ประเมินและวิเคราะห์ร่วมกับผู้รับการประเมินเพื่อเป็นข้อตกลงร่วมกันและ รับทราบจุดอ่อน จุดแข็ง สำหรับเป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางการพัฒนา ซึ่งข้อมูลวิเคราะห์อ้างอิงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยจัดทำในส่วนของ ตำแหน่งที่มีผู้ครองตำแหน่งทั้งหมดในส่วนราชการ ซึ่งแผนพัฒนารายบุคคล มีองค์ประกอบดังนี้

ส่วนที่ ๑ การวิเคราะห์และประเมินความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และ สิ่งที่ต้องปรับปรุง

๑. การวิเคราะห์และประเมินความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน
๒. การวิเคราะห์และประเมินทักษะที่จำเป็นประจำสายงาน
๓. การวิเคราะห์และประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ส่วนที่ ๒ การนำผลการวิเคราะห์มาวางแผนการพัฒนาเพื่อกำหนดวิธีการและแนวทางการพัฒนาในระยะ ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยการกำหนดสิ่งที่ต้องปรับปรุง/พัฒนา วิธีการพัฒนา แผนการจัดส่งการเข้ารับการฝึกอบรม ปัญหาและอุปสรรคที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ตลอดจน ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ สำหรับนำไปเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน โดยในการจัดทำแผนในครั้งนี้จะต้องมีการกำหนดให้มีการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ซึ่งในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลได้นำแนวทางดังกล่าวมาบรรจุไว้ในแผนแล้ว รายละเอียดตามเอกสารที่ได้สรุปแจกคณะกรรมการฯ ทุกท่านแล้ว

โดยในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล คณะทำงานแต่ละส่วนราชการได้ไปดำเนินการจัดทำตามแนวทางข้างต้น และรวบรวมเสนอให้ฝ่ายเลขานุการได้นำมาเป็นข้อมูลเพื่อรวบรวมสรุปไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ดังกล่าวแล้ว

นายสมชัย เกกิจผล
(หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)

สำนักปลัดเทศบาลมีพนักงานเทศบาลในสังกัดที่มีคนครอง จำนวน ๑๓ คน ลูกจ้างประจำ ๑ คน และพนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๐ คน พนักงานจ้างทั่วไป ๒๒ คน ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลครบถ้วน ซึ่งในปีงบประมาณที่ผ่านมา ได้พิจารณาจัดส่งพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรตามตำแหน่งและสายงาน และหลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร ซึ่งจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน สามารถนำทักษะความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาที่ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาของแต่ละบุคคลไว้แล้ว

นอกจากการพัฒนาบุคลากรโดยการจัดส่งเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ แล้ว เทศบาลควรจัดให้มีโครงการฝึกอบรมสัมมนาการส่งเสริมให้ ความรู้เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ตลอดจนการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการเทศบาลเมืองแม่โจ้ เพื่อยึดถือเป็นแนวทางการปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของข้าราชการ (พนักงานเทศบาล) และพนักงานจ้างในสังกัดเทศบาลเพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของประกาศประมวลจริยธรรมฯ

นางสาวศาสตราจารี
ทิพย์ปัญญา
(ผู้อำนวยการกองคลัง)

กองคลังมีพนักงานเทศบาลในสังกัดที่มีคนครอง ณ ปัจจุบัน จำนวน ๑๑ คน ลูกจ้างประจำ ๑ คน และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ คน และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๐ คน ซึ่งในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามภารกิจก็ได้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งสายงาน อย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร ซึ่งสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาพัฒนาการปฏิบัติราชการในอำนาจหน้าที่ได้เป็นอย่างดี แต่เนื่องจากระเบียบ กฎหมาย มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงจำเป็นต้องเพิ่มพูนทักษะและความรู้ของผู้ปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบและทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ จะได้นำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลมาเป็นแนวทางการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในทุกตำแหน่งให้ได้รับความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและสามารถนำมาประยุกต์ใช้และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยขอเสนอให้จัดส่งเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับทุกสายงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทุกตำแหน่ง ควรได้รับความรู้ในหลักสูตร พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ ซึ่งเป็นกฎหมายสำคัญและเป็นหลักเกณฑ์และแนวทางที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องถือปฏิบัติ นอกจากการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงานแล้ว ควรจะมีการสอนงานให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในสังกัด สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้หากคนหนึ่งคนใดไม่อยู่หรือไม่สามารถปฏิบัติงานได้ เช่น การปฏิบัติงานจัดเก็บบรายได้ เพื่อให้สามารถบริการประชาชนผู้มาติดต่อราชการ หรือมาติดต่อเพื่อชำระภาษีได้อย่างทันท่วงที

นายเอกราช นิธิภัทรนนท์
(ผู้อำนวยการกองช่าง)

กองช่างมีพนักงานเทศบาลในสังกัด จำนวน ๗ คน ลูกจ้างประจำ ๑ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๒ คน และพนักงานจ้างทั่วไป ๑๕ คน โดยในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ กองช่างได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติราชการ โดยจัดส่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเข้ารับการอบรมตามตำแหน่งและสายงาน ซึ่งสามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติราชการได้ดียิ่งขึ้น แต่ยังคงต้องมีการส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้และความเชี่ยวชาญและเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เช่น ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนที่ภาษี การควบคุมงานทาง งานก่อสร้างและประสานสาธารณูปโภค เช่น การคำนวณค่างานต้นทุนต่อหน่วยการประมาณราคาการแบ่งงวดงานและงวดเงิน และการปฏิบัติตามกฎหมายควบคุมอาคารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น ในส่วนของงานธุรการกองช่าง ควรมีการเพิ่มทักษะการใช้งานคอมพิวเตอร์และการพัฒนาความรู้ด้านการจัดเก็บเอกสาร เพื่อนำความรู้มาพัฒนาระบบการจัดเก็บเอกสารของกองช่างให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยกองช่างได้วางแผนและวิธีการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล และจะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานในสังกัดต่อไป

นายถาวร จองสำงป็น
(ผู้อำนวยการสาธารณสุขและ
สิ่งแวดล้อม)

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมีพนักงานเทศบาลในสังกัด จำนวน ๖ คน ลูกจ้างประจำ ๑ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๑ คน และ พนักงานจ้างทั่วไป ๕๒ คน โดยส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้างตำแหน่งคนงานทั่วไปและคนงานประจำรถขยะ ซึ่งปฏิบัติงานเก็บขนขยะและงานพัฒนาพื้นที่สำหรับพนักงานเทศบาลนั้น ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติราชการโดยจัดส่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเข้ารับการอบรมตามตำแหน่งและสายงาน แต่ในส่วนของงานเกี่ยวกับเอกสารและงานสารบรรณควรมีการเพิ่มทักษะการใช้งานคอมพิวเตอร์และการพัฒนาความรู้ด้านการจัดเก็บเอกสาร เพื่อนำความรู้มาพัฒนาระบบการจัดเก็บเอกสารของกองสาธารณสุขฯ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สำหรับในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เมื่อมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลแล้ว จะได้นำแนวทางที่วิเคราะห์และประเมินไว้ตามแผนฯ ดังกล่าว มาเป็นแนวทางในการพัฒนาให้ เป็นไปตามแผนต่อไป สำหรับตำแหน่งที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะที่จะมีการเกษียณอายุราชการจะให้มีการถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้ที่จะต้องมาปฏิบัติงานทดแทนเมื่อตำแหน่งว่างด้วย เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความต่อเนื่อง

นางสาวรัชชก ชัยพุกธิกุล
(ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ)

กองการศึกษา มีพนักงานเทศบาลในสังกัด จำนวน ๔ คน พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๓ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ คน และ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๘ คน ซึ่งในปีงบประมาณที่ผ่านมา พนักงานทุกตำแหน่งได้รับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะพนักงานครูเทศบาลได้รับการอบรมกันครบทุกคน ซึ่งสามารถนำความรู้มาพัฒนางานได้อย่างดี หากได้รับการพัฒนาทักษะอย่างสม่ำเสมอจะทำให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สำหรับพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก ควรจะมีการเพิ่มทักษะและความรู้เกี่ยวกับการงานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานการสอน การดูแลเด็กปฐมวัย การเขียนโครงการ งานประเมินผลการศึกษา งานพัฒนาเด็กปฐมวัย เป็นต้น โดยได้พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลแล้ว และจะได้นำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาตามที่ได้กำหนดไว้

นายวิรัช จิโรจน์พงศา
(ปลัดเทศบาล)

จากที่หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการได้นำเรียนในที่ประชุมนั้น ได้มีการเตรียมการและวางแนวทางในการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไว้แล้ว แต่อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติอาจจะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับนโยบาย งบประมาณ หรือภารกิจงาน ก็ควรมีการเตรียมการเพื่อปรับแผนหรือยืดหยุ่นไปตามสถานการณ์ในขณะนั้น หากมีข้อจำกัดหรือมีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการก็ขอให้รายงานตามลำดับขั้น และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานภายหลังจากได้มีการพัฒนาเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการวางแผนต่อไปด้วย

ในส่วนของแผนพัฒนารายบุคคลนี้จะนำผลสรุปไปรวบรวมไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ต่อไป

ที่ประชุม

รับทราบ

- การพิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากร

นายประยัต ทรงคำ
(นายกเทศมนตรีเมืองแม่โจ้)

จากการที่ได้พิจารณารายละเอียดและข้อมูลในแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ได้มีการจัดทำตามหลักเกณฑ์และองค์ประกอบที่สำคัญ สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล ตลอดจนมีการอ้างอิงแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องซึ่งสามารถนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์และค่านิยมร่วมและค่านิยมหลักและนำมากำหนดโครงการเพื่อรองรับแนวทางการพัฒนาที่ได้วางแผนไว้อย่างกว้าง ๆ เพื่อปรับเปลี่ยนหรือยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ และเป็นไปตามแนวนโยบายที่กำหนด ขอให้คณะกรรมการได้พิจารณาร่างแผนฯ ดังกล่าว เมื่อได้ใช้เวลาในการพิจารณาพอสมควรแล้วมีคณะกรรมการฯ ท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมประเด็นใดอีกหรือไม่ หากไม่มีท่านใดเสนอเพิ่มเติมแล้ว ขอให้มติที่ประชุมในการให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อประกอบแผนอัตรากำลังและเสนอ ก.ท.จ.เชียงใหม่ พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ที่ประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) มีมติเป็นเอกฉันท์เห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร ดังกล่าว

- การเสนอร่างแผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ให้ความเห็นชอบ และประกาศให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

นายวิรัช จิโรจน์พงศา
(ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีเมืองแม่โจ้)

เมื่อคณะกรรมการทุกท่านได้พิจารณาเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เรียบร้อยแล้ว ขอมอบหมายให้งานการเจ้าหน้าที่ได้พิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง และจัดส่งร่างแผนฯ ดังกล่าวพร้อมกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่พิจารณาให้ความเห็นชอบตามกำหนดต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๓

- เรื่องอื่น ๆ
- ไม่มี -

นายประหยัด ทรงคำ
(นายกเทศมนตรีเมืองแม่ใจ)

มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอเรื่องใดเพิ่มเติมอีกหรือไม่ หากไม่มี
ท่านใดเสนอเรื่องใดแล้ว การประชุมในวันนี้ได้ใช้เวลาในการประชุมมา
พอสมควร ขอขอบคุณคณะกรรมการทุกท่านที่สละเวลาในการประชุมในครั้งนี้
จึงขอปิดการประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(นางสาวศุภมาส บุญทรง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้บันทึกการประชุม

(นายสมชัย เลกิงผล)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
กรรมการและเลขานุการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายประหยัด ทรงคำ)
นายกเทศมนตรีเมืองแม่ใจ
ประธานกรรมการฯ

ผู้รับรองรายงานการประชุม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาลเมืองแม่โจ้

ที่ ชม ๖๓๕๐๑/๗๕๕

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

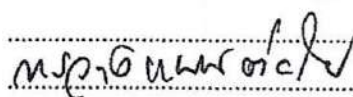
เทศบาลเมืองแม่โจ้ได้ดำเนินการตามกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยงานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการสรุปผลการดำเนินการตามนโยบายฯ ดังกล่าว จึงขอรายงานผลการดำเนินการ ผลการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะ และปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการ พร้อมทั้งแนวทางแก้ไข สำหรับใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการกำหนดนโยบายและ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

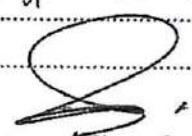
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ


(นายการวิทย์เอก เชื้อนแก้ว)

เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน รักษาการในตำแหน่ง
นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล


นางสาวฉวีวรรณ ๓๐/๓


(นายสมชัย เถกิงผล)

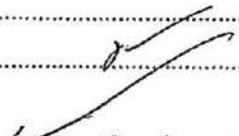
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็น...

ความเห็นปลัดเทศบาลเมืองแม่โจ้

.....

.....

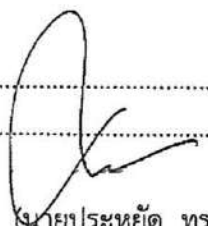

(นายวิรัช จิโรจน์พงศา)
ปลัดเทศบาลเมืองแม่โจ้

ความเห็นนายกเทศมนตรีเมืองแม่โจ้

- เห็นชอบ/อนุมัติ
 ไม่เห็นชอบ เนื่องจาก

.....

.....


(นายประยุทธ์ ทรงคำ)
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 การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองแม่โจ้ให้เหมาะสม เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า</p>	<p>สามารถจัดทำและประกาศใช้แผนอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ได้ทันภายในกำหนด</p>	<p>๑. มีการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการ ในสังกัดเทศบาลเมืองแม่โจ้</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) และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมมาวิเคราะห์ปรับปรุงให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรภารกิจและปริมาณงานในปัจจุบันให้มีความเหมาะสม 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 แม่ใจได้ตาม 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 พร้อมทั้ง ทั้งประกาศผลการสรรหาและ เลือกสรร ให้ผู้ได้รับการ คัดเลือกมารายงานตัวเพื่อ พิจารณาบรรจุแต่งตั้ง ๗. เสนอขอความเห็นชอบการ จ้างพนักงานจ้าง และรายงาน ผลดำเนินการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้งบุคคลเข้ามาปฏิบัติ หน้าที่ฯ ให้คณะกรรมการ เทศบาลพนักงานเทศบาล จังหวัดเชียงใหม่พิจารณา ๗. 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 บุคคลส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๐</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</p> <p>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 ประเมินการ 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 พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู เทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อให้ผู้ประเมินและผู้รับการ ประเมินรับทราบระเบียบ หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี ๒๕๖๖</p> <p>๒. แจ้งเวียนประกาศเทศบาล เมืองแม่โจ้ เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานฯ ประจำปี ๒๕๖๖ พร้อมทั้งประกาศลงเว็บไซต์ เทศบาล</p> <p>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 : การจัดอบรมให้ความรู้พนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองแม่โจ้ ในการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามประกาศ กจ. ก.ท.จ. และ ก.อบต เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p>	<p>๑. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้ผู้รับการอบรม สามารถทำแบบประเมินฯ ได้ถูกต้องตรงตามระเบียบหลักเกณฑ์</p> <p>๒. ผู้บริหารนำผลที่ได้จากการทำแผนพัฒนาบุคลากร (IDP) มาใช้พิจารณากำหนดเป็นแนวทางการจัดฝึกอบรม หรือเครื่องมือที่ใช้สำหรับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนทักษะบุคลากรให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล นโยบายที่กำหนด และตอบสนองความต้องการของประชาชน</p>	<p>สามารถจัดการอบรมบุคลากรของเทศบาลเมืองแม่โจ้ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และสามารถทำแบบประเมินฯ ได้อย่างถูกต้อง ตามระเบียบระเบียบหลักเกณฑ์ และสามารถจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (IDP) ได้ครบถ้วนทุกคน สามารถใช้เป็นแผนในการพัฒนาความรู้ทักษะของบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งและลักษณะงาน สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ นโยบาย ของเทศบาล</p>	<p>๑. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)</p> <p>๒. มีการแต่งตั้งคณะทำงานสนับสนุนการจัดทำแผนอัตรากำลัง และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)</p> <p>๓. มีการจัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนฯ และคณะทำงานสนับสนุนการจัดทำแผนฯ เพื่อเตรียมความพร้อมและกำหนดกรอบหลักเกณฑ์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ</p> <p>๔. มีการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของพนักงานเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของเทศบาลเมืองแม่โจ้</p> <p>๕. มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงานเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของเทศบาลเมืองแม่โจ้ รวมทั้ง จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้ผู้เข้ารับการอบรมใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำ</p>	<p>๑. พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานและแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) และสามารถนำคู่มือการจัดทำแบบประเมินฯ ไปศึกษาและดำเนินการได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ</p> <p>๒. ครรนำข้อมูลที่ผ่านมา กระบวนการวิเคราะห์ในแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลไปใช้ประกอบการพิจารณาจัดอบรมหรือการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เหมาะสมกับตำแหน่งและตามลักษณะงาน</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. เพื่อเป็นขวัญ กำลังใจและแรงจูงใจ ในการทำงาน</p> <p>๒. เพื่อให้การ ปฏิบัติงานดำเนินการ ได้อย่างรวดเร็ว</p> <p>คล่องตัวและบรรลุ วัตถุประสงค์ของงาน</p>	<p>๑. สามารถปฏิบัติงาน ตามที่เสนอขออนุมัติ ปฏิบัติงานนอกเวลา ราชการได้บรรลุ วัตถุประสงค์และ ทันเวลา</p> <p>๒. สามารถปฏิบัติงาน ในลักษณะเสี่ยงภัยต่อ สุขภาพ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพและ ผู้ปฏิบัติงานได้รับ ค่าตอบแทนตามสิทธิ</p>	<p>๑ จัดทำบันทึกสำรวจ ข้อมูลพนักงานจ้างทั่วไป และภารกิจที่มีลักษณะ งานเป็นการเสี่ยงภัยต่อ สุขภาพ</p> <p>๒. แต่งตั้งคณะกรรมการ พิจารณากำหนดอัตราเงิน เพิ่มสำหรับพนักงานจ้าง ผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะ งานเป็นการเสี่ยงภัยต่อ สุขภาพ</p> <p>๓. ประกาศเทศบาลเมือง แม่โจ้ เรื่อง กำหนดอัตรา เงินเพิ่มสำหรับพนักงาน จ้างผู้ปฏิบัติงานที่มี ลักษณะเป็นการเสี่ยงภัย ต่อสุขภาพ ของเทศบาล เมืองแม่โจ้</p> <p>๔. แต่งตั้งคณะกรรมการ ตรวจสอบคุณสมบัติผู้มี สิทธิได้รับเงินเพิ่มสำหรับ พนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงาน ที่มีลักษณะเป็นการเสี่ยง ภัยต่อสุขภาพ</p> <p>๕. นายกเทศมนตรีออก คำสั่ง การจ่ายเงินเพิ่ม สำหรับพนักงานจ้าง ผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะ เป็นการเสี่ยงภัยต่อ สุขภาพ</p> <p>๖ ดำเนินการตั้ง งบประมาณรายจ่าย เงินเพิ่มให้ถูกต้องและ ดำเนินการเบิกจ่าย (กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ตั้ง งบประมาณไว้ ๕๐๒,๙๐๐ บาท)</p>	<p>ควรพิจารณา 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 คุณธรรมและ 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) นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>: การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	<p>เพื่อให้การปฏิบัติงานรวดเร็วทันต่อเวลาเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ประกอบกับให้ทุกคนสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างสะดวกรวดเร็ว และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตัวเองตามหนังสือสำนักงาน กพ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digotal Government Skill Self-Assessment) เพื่อรวบรวมเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาพนักงานรายบุคคล</p>	<p>มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและอุปกรณ์ดิจิทัลมาสนับสนุน การปฏิบัติงานที่มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม</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 หรือ อินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน ๑๒๒. ๔. มีการแจ้งเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียน ผ่านระบบออนไลน์ เช่น website, Facebook, Line Application ๕. ข้อมูลในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) เป็นปัจจุบันสามารถดำเนินการและค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้ ๖. มีระบบเบิกจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่นของกองทุนหลักประกันสุขภาพ (สปสช.) เพื่อตรวจสอบสิทธิและกำหนดสิทธิให้เป็นปัจจุบันและถูกต้อง (*ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินงาน) 	<p>มีการพัฒนาระบบสารสนเทศให้ทันสมัยและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๘) นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน : โครงการกิจกรรม ๕ ส ของเทศบาลเมืองแม่ใจ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔</p>	<p>เพื่อให้ประชาชน ผู้รับบริการและบุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้พนักงานในสังกัดเทศบาลเมืองแม่ใจได้รับอันตรายต่อชีวิต 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. เจ้าหน้าที่ในเทศบาลเมืองแม่ใจมีความสามัคคีร่วมมือร่วมใจในการดำเนินกิจกรรม ๕ ส อย่างต่อเนื่องส่งผลให้ดำเนินงานสำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมาย</p> <p>๒. เทศบาลเมืองแม่ใจเป็นหน่วยงานที่มีระบบการจัดการที่ดี สามารถจัดเก็บเอกสารของทางราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นระเบียบเรียบร้อย ค้นหาง่าย</p> <p>๓. ประชาชน ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของเทศบาลเมืองแม่ใจ</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 ให้เหมาะสมและต่อเนื่องเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดและเพื่อความปลอดภัย อาชีวอนามัยของบุคลากรในสังกัด</p>

ปัญหาและอุปสรรค

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

ข้อเสนอแนะ

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