



การดำเนินการตามนโยบายหรือ
แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

สำนักงานเทศบาลตำบลแม่สาย
อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

www.maesai.go.th

Facebook เทศบาลตำบลแม่สาย

โทรศัพท์ ๐-๕๓๗/๓-๑๒๘๘ / ๐-๕๓๗/๓-๒๘๒๘-๙

โทรสาร ๐-๕๓๗/๓-๑๒๘๘ ต่อ ๕

**การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของเทศบาลตำบลแม่สาย อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย**

เทศบาลตำบลแม่สาย ได้ดำเนินการตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดถือหลักคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑.ด้านการสรรหา

เป้าประสงค์ ดำเนินการวางแผนกำลังคน โดยการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งของเทศบาลให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า ตลอดจนถึงการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังรองรับต่อภารกิจของเทศบาลตำบลแม่สาย ที่เปลี่ยนแปลงในรอบ ๓ ปี

กลยุทธ์ แต่งตั้งคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และเพื่อดำเนินการสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดี คนเก่ง สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาลตำบลแม่สาย

การดำเนินการ

จัดทำและดำเนินการสรรหาบุคลากรคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงาน เช่น การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การโอน การรับโอน การย้าย ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในการสรรหาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล พนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและทดแทนอัตรากำลัง โดยมุ่งเน้นให้ปริมาณงานสัมพันธ์กับกรอบอัตรากำลัง และตามภารกิจของเทศบาลตำบลแม่สาย

๒.ด้านการพัฒนา

เป้าประสงค์ ดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากร โดยการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของพนักงานเทศบาล

กลยุทธ์

(๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน

(๒) จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

(๓) จัดให้มีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่มาตรฐานกำหนดตำแหน่งกำหนด

การดำเนินการ

(๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน

(๒) จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

(๓) จัดให้มีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่มาตรฐานกำหนดตำแหน่งกำหนด

(๔) จัดให้มีบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E-learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

๓. ด้านการรักษาไว้

เป้าประสงค์ ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร จัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสายงาน การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ที่มีประสิทธิภาพ ยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อเทศบาล การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

กลยุทธ์

(๑) ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ
(๒) จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้

(๓) จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้

(๔) จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

การดำเนินการ

(๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยพัฒนาทั้ง ๔ ด้าน ประกอบด้วย ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ

(๒) จัดกิจกรรม ยกย่อง ชมเชยบุคลากร โดยการคัดเลือกพนักงานดีเด่น คัดเลือกบุคคลต้นแบบในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการสร้างความรัก ผูกพันระหว่างบุคคลกับเทศบาล

(๓) ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด

๔. ด้านการใช้ประโยชน์

เป้าประสงค์ เทศบาลตำบลแม่สาย ทุกส่วนราชการต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

(๑) ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้แก่ผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมพนักงานเทศบาล

(๒) การพิจารณาแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือหลักความรู้ ความสามารถ ตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด

การดำเนินการ

(๑) ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้แก่ผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมพนักงานเทศบาล

(๒) การพิจารณาแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือหลักความรู้ ความสามารถ ตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด

การดำเนินการตามนโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
รอบ ๖ เดือนแรก (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

๑.ด้านการสรรหา					
ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	แผนการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
<p>๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)โดยมุ่งเน้นให้ปริมาณงานสัมพันธ์กับกรอบอัตรากำลังและตามภารกิจของเทศบาลตำบลแม่สาย</p> <p>๑.๒ ดำเนินการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ที่ว่าง)</p>	<p>-เพื่อให้เทศบาลตำบลแม่สายมีโครงสร้างการแบ่งงานและมีระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>-เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้ อัตรากำลัง โดยให้สัมพันธ์กับภารกิจของเทศบาลตำบลแม่สาย</p>	<p>๑.๑ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลแม่สาย (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p> <p>๑.๒ สรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลแม่สาย (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p>	<p>๑.๑ มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ถูกต้องครบถ้วน และมีมติเห็นชอบจาก ก.ท.จ.เชียงราย พร้อมทั้งประกาศใช้แผนอัตรากำลัง</p> <p>๑.๒ มีการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี และมีมติเห็นชอบ จาก ก.ท.จ.เชียงราย (ยกเว้นการบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างทั่วไป)</p>	<p>๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลแม่สาย (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยมีมติเห็นชอบจาก ก.ท.จ.เชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓</p> <p>-ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๖ โดยมีมติเห็นชอบจาก ก.ท.จ.เชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๕</p> <p>-ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๗ โดยมีมติเห็นชอบจาก ก.ท.จ.เชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖</p> <p>๑.๒ สรรหาผู้ดำรงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี และมีมติเห็นชอบจาก ก.ท.จ.เชียงราย</p> <p>-ดำเนินการรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นมาแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลแม่สาย ที่ ๑๓๔๔ /๒๕๖๕ เรื่องการรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นมาแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๕ ต.ค. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ ต.ค.๒๕๖๕</p> <p>-ดำเนินการให้พนักงานเทศบาลพ้นจากตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕๕ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลแม่สาย ที่ ๑๓๕๕/๒๕๖๕ เรื่องให้พนักงานเทศบาลพ้นจากตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑๗ ต.ค.๒๕๖๕ ลงวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๕</p>	<p>-ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ</p>

๑.ด้านการสรรหา (ต่อ)					
ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	แผนการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
				<p>-ดำเนินการจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ตาม คำสั่งเทศบาลตำบลแม่สาย ที่ ๑๔๓๕/๒๕๖๕ เรื่องการจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ พ.ย. ๒๕๖๕-๓๐ ก.ย.๒๕๖๗ ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕</p> <p>- ดำเนินการรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น อื่นมาแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล ตาม คำสั่งเทศบาลตำบลแม่สาย ที่ ๑๖๖๗/๒๕๖๕ เรื่องการรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นมาแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ธ.ค.๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕</p> <p>-ดำเนินการรับโอนพนักงานเทศบาล ตาม คำสั่งเทศบาลตำบลแม่สายที่ ๑๖๖๘/๒๕๖๕ ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ธ.ค. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕</p> <p>-ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ เป็นพนักงานเทศบาล ตามคำสั่งเทศบาล ตำบลแม่สาย ที่ ๑๖๔๓ /๒๕๖๕ เรื่อง บรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๒๘ พ.ย.๒๕๖๕</p> <p>-ดำเนินการจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๔ ราย ตามคำสั่งเทศบาลตำบลแม่สาย ที่ ๑๗๖๙/๒๕๖๕ ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๓ ม.ค. ๒๕๖๖-๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๕</p>	-ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

๑.ด้านการสรรหา (ต่อ)					
ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	แผนการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
				<p>-ดำเนินการรับโอนพนักงานเทศบาล ตามคำสั่งเทศบาลตำบลแม่สาย ที่ ๑/๒๕๖๖ เรื่องการรับโอนพนักงานเทศบาล ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๓ ม.ค.๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓ ม.ค. ๒๕๖๖</p> <p>-ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานเทศบาล จำนวน ๒ ราย ตามคำสั่งเทศบาลตำบลแม่สาย ที่ ๓/๒๕๖๖ เรื่องบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานเทศบาล ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๓ ม.ค.๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓ ม.ค.๒๕๖๖</p> <p>- ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันกรณีบรรจุบุคลากรสังกัดเทศบาลที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ เข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ จำนวน ๑ ราย ตามคำสั่งเทศบาลตำบลแม่สาย ที่ ๑๖๙/๒๕๖๖ ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ก.พ.๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ ก.พ.๒๕๖๖</p> <p>- ดำเนินการจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลแม่สายที่ ๕๑๐/๒๕๖๖ ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๓ เม.ย.๒๕๖๖-๓๐ ก.ย.๒๕๖๗ ลงวันที่ ๓๑ มี.ค.๒๕๖๖</p>	-ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

๒.ด้านการพัฒนา					
ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	แผนการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	-เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและ จริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในทุกๆตำแหน่ง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒.๑ แผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลแม่สาย ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ๒.๒ ดำเนินการสอนงานและฝึกปฏิบัติหน้าที่ราชการในระหว่างปฏิบัติราชการ บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลแม่สายได้รับการพัฒนาศักยภาพในระหว่างทำงาน ๒.๓ ส่งบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรม	๒.๑ มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลแม่สาย ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) และ มีมติเห็นชอบจาก ก.ท.จ.เชียงราย พร้อมทั้งประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลแม่สาย (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยมีมติเห็นชอบจาก ก.ท.จ.เชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ ๒.๒ สอนงานและฝึกปฏิบัติงานตามหน้าที่ราชการในระหว่างปฏิบัติราชการ พนักงานเทศบาลได้รับการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ จำนวนร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนพนักงานเทศบาลทั้งหมด ๒.๓ อยู่ระหว่างดำเนินการจัดโครงการการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ซึ่งจะดำเนินการภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๖ มีเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน ร้อยละ ๙๐ ของพนักงานเทศบาลทั้งหมด	ค่าใช้จ่ายเป็นไปตามหน่วยงานที่จัดอบรมกำหนด งบประมาณตามเทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ <u>ค่าเดินทางไปราชการ</u> ๑.งานบริหารทั่วไป ตั้งไว้ ๒๐๐,๐๐๐ บาท ๒.งานวางแผนสถิติและวิชาการ ตั้งไว้ ๑๐๐,๐๐๐ บาท ๓.งานบริหารงานคลัง ตั้งไว้ ๒๐๐,๐๐๐ บาท ๔.งานควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน ตั้งไว้ ๓๐,๐๐๐ บาท ๕.งานเทศกิจ ตั้งไว้ ๑๐,๐๐๐ บาท ๖.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตั้งไว้ ๗๐,๐๐๐ บาท ๗.งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา ตั้งไว้ ๑๐๐,๐๐๐ บาท ๗.งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการสาธารณสุข ตั้งไว้ ๕๐,๐๐๐ บาท ๘.งานบริการสาธารณสุขและงานสาธารณสุขอื่น ตั้งไว้ ๕๐,๐๐๐ บาท ๙.งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์ ตั้งไว้ ๒๐,๐๐๐ บาท ๑๐.งานสวัสดิการสังคมและสงเคราะห์ ตั้งไว้ ๕๐,๐๐๐ บาท

๒.ด้านการพัฒนา (ต่อ)					
ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	แผนการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
					๑๑.งานส่งเสริมและสนับสนุนความ เข้มแข็งชุมชน ตั้งไว้ ๕๐,๐๐๐ บาท ๑๒.งานศาสนาวัฒนธรรมท้องถิ่น ตั้งไว้ ๑๐๐,๐๐๐ บาท ๑๓.งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับ อุตสาหกรรมและการโยธา ตั้งไว้ ๑๐๐,๐๐๐ บาท <u>ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและ</u> <u>สัมมนา</u> ตั้งไว้ ๒๐๐,๐๐๐ บาท

๓.ด้านการรักษาไว้					
ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	แผนการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ในบุคลากรทราบ</p> <p>๓.๒ บันทึก แก้ไขปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p> <p>๓.๓ กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้</p> <p>๓.๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อม อาคารสำนักงาน ความปลอดภัยในการทำงาน</p> <p>๓.๕ กิจกรรม ยกย่อง ชมเชยบุคลากร</p>	<p>-เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้ศึกษาความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง</p> <p>-เพื่อให้ข้อมูลบุคลากรครบถ้วนเป็นปัจจุบัน</p> <p>-เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความโปร่งใส และสร้างมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในองค์กร</p> <p>-เพื่อสร้างความผูกพันในองค์กร</p> <p>คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร</p> <p>-เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร</p>	<p>๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ในบุคลากรทราบ</p> <p>๓.๒ บันทึก แก้ไขปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p> <p>๓.๓ กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้</p> <p>๓.๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อม อาคารสำนักงาน ความปลอดภัยในการทำงาน</p> <p>๓.๕ กิจกรรม ยกย่อง ชมเชยบุคลากร</p>	<p>๓.๑ บุคลากรสามารถทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนเอง และสามารถเตรียมความพร้อมล่วงหน้าให้กับตนเองได้</p> <p>๓.๒ ข้อมูลบุคลากรในระบบมีความถูกต้อง ครบถ้วน</p> <p>๓.๓ บุคลากรได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้</p> <p>๓.๔ บุคลากรรู้สึกปลอดภัย มีความสุขในการทำงานและมี ความผูกพันกับองค์กร</p> <p>๓.๕ มีการจัดกิจกรรม ยกย่อง ชมเชยบุคลากร ในสังกัดเทศบาล ตำบลแม่สาย</p>	<p>๓.๑ มีการเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ผ่านช่องทาง www.maesai.go.th</p> <p>๓.๒ มีการบันทึกข้อมูลบุคลากรครบถ้วน</p> <p>๓.๓ มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ ตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>การจัดทำโครงการหรือการดำเนินกิจกรรมเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างวินัยและวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกันเป็นประจำ จะส่งผลให้บุคลากรเกิดจิตสำนึก มีวินัย ตลอดจนสร้างวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกัน ทำให้เกิดการบูรณาการด้านให้บริการ สาธารณะ มุ่งตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง</p>
๔.ด้านการใช้ประโยชน์					
ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	แผนการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>แจ้งบุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาล</p>	<p>เพื่อให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาล</p>	<p>ดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาล</p>	<p>มีการนำเข้าสู่ข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาล</p>	<p>มีการนำเข้าสู่ข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลผ่านช่องทาง www.maesai.go.th</p>	<p>เสริมสร้างองค์ความรู้หลากหลายวิธี</p>

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

ปัญหาด้านการพัฒนา

เทศบาลตำบลแม่สาย มีการพัฒนาบุคลากรเสมอมา แต่งบประมาณในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ณ สถาบันพัฒนาบุคลากร ให้ครบทุกสายงานในแต่ละปีงบประมาณ ไม่เพียงพอ

ข้อเสนอแนะ / แนวทางแก้ไข

เทศบาลตำบลแม่สาย กำหนดรูปแบบและกระบวนการพัฒนาแต่ละสายงาน โดยการฝึกปฏิบัติระหว่างเวลาปฏิบัติราชการ และสำรวจหาความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร นอกจากการพัฒนาตามสายงานแล้ว ยังกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาด้านอื่นที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เช่นระบบการทำงานในยุคเทคโนโลยี การพัฒนาในระบบ Smart office