



# การดำเนินการ ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดเชียงใหม่

## รวบรวมโดย

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่

โทรศัพท์/โทรสาร 0 5311 2705

e-mail : [chiangmai.hrm@gmail.com](mailto:chiangmai.hrm@gmail.com)



# การดำเนินการตามนโยบายการบริหาร และพัฒนาศักยภาพบุคคล จังหวัดเชียงใหม่

จังหวัดเชียงใหม่ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามประกาศ ลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการในจังหวัดเชียงใหม่ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด เชียงใหม่สอดคล้องกับแนวนโยบายดังกล่าวจึงได้มีการดำเนินการตามแนวปฏิบัติในการสรรหา (Recruitment) การพัฒนา(Development) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation) และการ รักษาไว้ (Retention) โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้มีการดำเนินการตามกรอบนโยบาย ดังนี้





## การสรรหา (Recruitment)

๑.

### การสรรหา (Recruitment)

๑.๑ การสรรหาข้าราชการ : ส่วนราชการให้การสนับสนุนข้อมูลด้านอัตรากำลังของหน่วยงานสำหรับประกอบการวางแผนอัตรากำลังให้หน่วยงานต้นสังกัด ในการจัดทำแผนกำลังคนตามช่วงระยะเวลาที่กำหนด และสำหรับส่วนราชการที่มีอัตรากำลังมาก เช่น สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่ มีอัตราข้าราชการทั้งหมดประมาณ ๓,๐๐๐ คน มีแนวทางการดำเนินการตามระเบียบ และแนวปฏิบัติที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนด เช่น การโอนย้ายออนไลน์ เป็นต้น

๑.๒ การสรรหาพนักงานราชการ : ดำเนินการตามแนวปฏิบัติในประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการสรรหาและการเลือกสรรพนักงานราชการและแบบสัญญาจ้างของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๒ และดำเนินการตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- ๑) การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป ต้องประกาศทางเว็บไซต์จังหวัดเชียงใหม่ และแจ้งข่าวไปยังหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มผู้สนใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๒) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากตัวแทนหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

### แนวปฏิบัติ

- [หลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขการสรรหาและการเลือกสรรพนักงานราชการ และแบบสัญญาจ้างของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๒](#)
- [การรับย้าย โอนข้าราชการพลเรือน ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2564](#) **NEW**
- [คู่มือการดำเนินการและเลือกสรรพนักงานราชการ](#)





## การพัฒนา (Development)

### ๒.

#### การพัฒนา (Development)

- ๒.๑ ส่วนราชการให้ความร่วมมือในการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต้นสังกัด หรือสำนักงาน ก.พ. เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาที่ตรงตามความต้องการและทิศทางการพัฒนาระบบราชการ
- ๒.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดโดยสำนักงาน ก.พ. หรือหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานทางวิชาการ จัดขึ้น รวมทั้งการจัดโครงการกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน
- ๒.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองในหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-LEARNING) ของสำนักงาน ก.พ. และแหล่งความรู้อื่นๆ
- ๒.๔ ส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ในระบบการพัฒนาบุคคล (Human Resource Development System : HRDS)
- ๒.๕ ส่งเสริมการพัฒนาบุคคลด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย และมาตรฐานทางจริยธรรมการเสริมสร้างค่านิยมด้านความพอเพียง มีวินัย สุจริต และมีจิตอาสา โดยจังหวัดเชียงใหม่ ได้แนะนำ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนในส่วนราชการเข้าร่วมเป็นจิตอาสา การร่วมขับเคลื่อนจังหวัดเชียงใหม่สู่จังหวัดคุณธรรม

### แนวปฏิบัติ

- [แนวทางการดำเนินการพัฒนาและประเมินผลการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติราชการ \(สำนักงาน ก.พ.\)](#)
- [หลักเกณฑ์และวิธีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและการสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ \(สำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1013/ว27 ลงวันที่ 27 สิงหาคม 2553\)](#)
- [หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการอบรมออนไลน์ของสำนักงาน ก.พ.](#)
- [การพัฒนาตามหลักเกณฑ์การประเมินปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม \(พ.ร.บ. มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562\)](#)
- [การเพิ่มเติมทักษะค่านิยมของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล \(หนังสือที่ นร 1013/ว18 ลงวันที่ 26 กันยายน 2562\)](#)



## การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation)

๓.

### การประเมินผล การปฏิบัติงาน (Evaluation)

ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่โดยผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าหน่วยงาน และผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายทำหน้าที่ประเมิน ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนดการประเมินปีละ ๒ รอบ คือ รอบที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม .... ถึง ๓๑ มีนาคม ....) รอบที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน .... ถึง ๓๑ มีนาคม ....)

องค์ประกอบการประเมิน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะ กำหนดสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และ ๓๐ ตามลำดับ

แนวทางสำหรับผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดเชียงใหม่ ดำเนินการตามประกาศจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญของจังหวัดเชียงใหม่ ดังนี้

(๑) ผู้ว่าราชการจังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญในจังหวัดเชียงใหม่ ยกเว้น รองผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัด ปลัดอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการ ประจำอำเภอ ข้าราชการพลเรือนสามัญในบังคับบัญชาของปลัดอำเภอ/หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๒) ปลัดจังหวัด และหัวหน้าส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำจังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้นข้าราชการประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และข้าราชการพลเรือนสามัญในบังคับบัญชาของปลัดอำเภอ/หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๓) นายอำเภอ สำหรับปลัดอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๔) ปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ สำหรับ

ข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๕) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม (๑) (๒) หรือ (๓) แล้วแต่กรณีกรมอบหมายตาม (๕) ให้จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร

ในกรณีที่เป็นการประเมินรองผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ข้าราชการประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ ข้าราชการพลเรือนสามัญของจังหวัดเชียงใหม่ผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติราชการในจังหวัดหรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้วแต่กรณี เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน ทั้งนี้ ให้นำหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ ประกอบการพิจารณาดำเนินการด้วย



- หลักเกณฑ์การเลื่อน  
เงินเดือน

หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ ดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ และประกาศจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญของจังหวัดเชียงใหม่





## ๓.

### การประเมินผล การปฏิบัติงาน (Evaluation)

- กฎระเบียบ  
แนวปฏิบัติ

กฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ มีดังนี้

- กฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ.๒๕๕๒
- ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของข้าราชการ และลูกจ้างประจำของส่วนราชการ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๘
- หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
- หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
- ฐานคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒
- หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๐๘.๑/๑๔๕ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓ เรื่อง ชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ
- หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๐ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๔ เรื่อง การกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.พ. รับรอง
- หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือน
- หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๖ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การปรับเงินเดือนเข้าสู่บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ
- หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ
- ดำเนินการตามแนวปฏิบัติในคู่มือการปฏิบัติงาน เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ฯ การบริหารวงเงินงบประมาณ และเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือน จังหวัดเชียงใหม่



- ประเมินเจ้าหน้าที่  
จ้างเหมาบริการ

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่จ้างเหมาบริการ จังหวัดเชียงใหม่ดำเนินการประเมินตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไขข้อตกลงในสัญญาจ้าง พฤติกรรมและสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละส่วนราชการ



## การรักษาไว้ (Retention)

4.

### การรักษาไว้ (Retention)

- ๔.๑ สนับสนุนข้อมูลบุคลากรแก่หน่วยงานบริหารงานบุคคลส่วนกลาง ในการจัดทำแผนสืบทอด ตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากร เนื่องจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละปี
- ๔.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับจังหวัด (Province Personal Information System: PPIS) ให้เป็นปัจจุบัน และทันสมัย
- ๔.๓ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรในด้านความเป็นอยู่ อาทิ
  - บ้านพัก
  - สถานที่การออกกำลังกาย
  - จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นของจังหวัด การมอบเกียรติบัตรแก่บุคลากรที่เป็นบุคคลดีเด่นในโอกาสต่างๆ

## แนวปฏิบัติ

- [การให้ขวัญกำลังใจ \(สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล\)](#)
- [การให้โควตาพิเศษแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดเชียงใหม่ \(หลักเกณฑ์ ส่วนที่ 2\)](#)



## ประกาศ/หนังสือแจ้งเวียน

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดเชียงใหม่



- ประกาศจังหวัดเชียงใหม่ ลงวันที่ 19 กันยายน 2561  
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ  
ของข้าราชการพลเรือนสามัญของจังหวัดเชียงใหม่



- ประกาศจังหวัดเชียงใหม่ ลงวันที่ 6 สิงหาคม 2563  
เรื่อง การบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือน หลักเกณฑ์และวิธีการ  
จัดสรรเงินเพื่อใช้เลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ จังหวัดเชียงใหม่



- หนังสือจังหวัดเชียงใหม่ ที่ ชม 0017.5/ว5707  
ลงวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2564  
เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ และ  
การบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ. 2564 ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2564)



- หนังสือจังหวัดเชียงใหม่ ที่ ชม 0017.3/ว5701  
ลงวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2564  
เรื่อง การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน  
ของลูกจ้างประจำฯ และการเลื่อนขึ้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ  
ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2564)





## ตัวอย่าง การดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาศูนย์วิทยากรบุคคล ของส่วนราชการในจังหวัดเชียงใหม่

### สำนักงานสภรณจังหวัดเชียงใหม่

สำนักงานสภรณจังหวัดเชียงใหม่ ได้จัดกิจกรรม Unit School ภายใต้โครงการ "อุ้งจำประสาป็นอง" ครั้งที่ 4 เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2564

กิจกรรมถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับบุคลากรของสำนักงานสภรณจังหวัดเชียงใหม่ โดยมี นายเอกลักษณะ สุภรณ นักรวชาการสภรณชำนาญการ เป็นผู้บรรยายถ่ายทอดความรู้ ในหัวข้อ ตนเท่า... เล่าเรื่อง ได้เล่าถึงประวัติความเป็นมาของสำนักงานสภรณจังหวัดเชียงใหม่ และลำดับของท่านสภรณจังหวัดเชียงใหม่ทั้งในอดีต จนถึงปัจจุบัน และถ่ายทอดองค์ความรู้เรื่องการประชุมใหญ่ของสภรณ ในเรื่องความสำคัญของการประชุม ขั้นตอนการประชุมใหญ่สามัญประจำปี สภรณ/กลุ่มเกษตรกร การดำเนินการก่อนการประชุม ,ในวันที่ประชุม และหลังวันประชุม สภรณจะต้องดำเนินการอย่างไร และบรรยายให้ความรู้กฎกระทรวงตามมาตรา 89/2 แห่งพระราชบัญญัติสภรณ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2542 ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานและการกำกับ ดูแล สภรณออมทรัพย์ และสภรณเครดิตยูเนียน เรื่องการให้กูสินเชื่อ ,การรับฝากเงิน การก่อหนี้ และการสร้างภาระผูกพัน ,การบริหารสินทรัพย์ และคำรณสินทรัพย์สภาพคล่อง, การจัดขึ้นและกันเงินสำรอง และกฎกระทรวงการกำกับการระจุกตัวธุรกรรมทางการเงินของสภรณออมทรัพย์ และสภรณเครดิตยูเนียน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมได้แลกเปลี่ยนความรู้ ในประเด็นปัญหาต่าง ๆ และร่วมกันระดมความคิดเห็นในการหาแนวทางการแก้ไขปัญหา ณ ห้องประชุมชั้น 3 สำนักงานสภรณจังหวัดเชียงใหม่





## สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดเชียงใหม่

สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดเชียงใหม่ ดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ (KM) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน โดยกำหนดจัดกิจกรรมในการประชุมประจำเดือน ทุกเดือน

แบบรายงานผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ในปี ๒๕๖๓

ตัวชี้วัด : คุณภาพการดำเนินงาน

หน่วยงาน สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดเชียงใหม่

### การดำเนินการ

สอจ.ชม. มีการจัดทำ KM ในการประชุมประจำเดือนของสำนักงาน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลของกลุ่มงานให้แต่ละคนได้เรียนรู้ร่วมกัน

### ภาพถ่ายการดำเนินการ

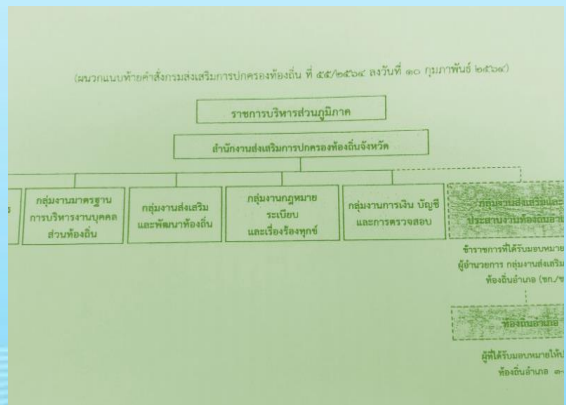




### สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ ได้ดำเนินการประชุม คณะกรรมการกลั่นกรองตัวชี้วัด เพื่อพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการและพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่

สำหรับรอบการประเมินที่ 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เพื่อกำหนดแนวทาง และดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายตัวชี้วัดของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ลงสู่การประเมินผลการปฏิบัติของข้าราชการในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด รายบุคคล และได้มีการปรับปรุงโครงสร้างและการแบ่งงานภายใน สดจ. เพื่อให้การประสานการ ดำเนินงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ



หนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ ชม 0023.1/ว 096 ลงวันที่ 18 มกราคม 2564 เรื่อง ดำเนินการประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองตัวชี้วัด เพื่อพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการและพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ สำหรับรอบการประเมินที่ 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

2. คำสั่งจังหวัดเชียงใหม่ ที่ 900/2564 ลงวันที่ 1 มีนาคม 2564 เรื่อง มอบหมายให้ ข้าราชการและพนักงานราชการปฏิบัติหน้าที่ตามการปรับปรุงโครงสร้างและการแบ่งงานภายใน ของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

### สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่

การประชุมพัฒนาปรับปรุงและติดตามการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ ท้องถิ่นอำเภอ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการจัดประชุมผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เพื่อให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับ นำแนวนโยบายไปขับเคลื่อนการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้บรรลุผลสำเร็จ



เอกสารอ้างอิง : หนังสือจังหวัดเชียงใหม่ ที่ ชม 0023.1/ว 37126 ลงวันที่ 27 พ.ย. 2563  
เรื่อง การประชุมผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564



# การดำเนินการของส่วนราชการ

ตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จังหวัดเชียงใหม่

12

จังหวัดเชียงใหม่

## สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเชียงใหม่

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ ดำเนินการสรรหาพนักงานราชการตามแนวทางที่จังหวัดเชียงใหม่ได้ประกาศนโยบาย และสอดคล้องตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

### ข่าวรับสมัคร จัดซื้อ จัดจ้าง



CHIANGMAI รับสมัคร จัดซื้อ จัดจ้าง ประกาศต่างๆ 11 มกราคม 2564 วิว: 74

ประกาศจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง รายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินสมรรถนะเพื่อจัดจ้างเป็นพนักงานราชการทั่วไป ตำแหน่งเจ้าพนักงานแรงงาน ของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ และกำหนดวัน เวลา สถานที่ประเมิน



ประกาศจังหวัดเชียงใหม่

เรื่อง รายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินสมรรถนะเพื่อจัดจ้างเป็นพนักงานราชการทั่วไป ตำแหน่งเจ้าพนักงานแรงงาน ของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ และกำหนดวัน เวลา สถานที่ประเมิน

รายละเอียดเพิ่มเติม

CLICK HERE