

**รายงานผลการนำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
ของเทศบาลตำบลบ้านกลาง**

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอ
<p>นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล</p> <p>๑) การวางแผนอัตรากำลัง</p>	<p>- เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านกลาง มีโครงการสร้างการแบ่งงานและระบบงานให้เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>- เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลฯ ที่เหมาะสม</p> <p>- เพื่อให้เทศบาลฯ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานเทศบาลฯ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่</p>	<p>- แผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลฯ เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ</p> <p>- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๔)</p> <p>- เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>- ทบทวนและปรับปรุงโครงการของเทศบาลฯ และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของเทศบาลฯ</p> <p>- ประกาศใช้แผนการอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตาม มติ ก.ท.จ.เชียงใหม่ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓</p> <p>- มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๔) เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ โดย ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๔) ตามมติ ก.ท.จ. เชียงใหม่ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๑ ต.ค. ๖๔</p>	<p>- ควรมีการปรับปรุงแผนการอัตรากำลังอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง</p> <p>- มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลในแต่ละส่วนราชการอย่างชัดเจนเป็นแนวทางในการดำเนินงาน</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๒) การสรรหาบรรจุและ การแต่งตั้งบุคลากร</p>	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดสรรหาพนักงานเทศบาล พนักงานครูและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน - เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพการคัดเลือกดำเนินไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - การบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากรของพนักงานเทศบาล - การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น - การสรรหาตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่าง - การให้โอน การรับโอน (ย้าย) 	<ul style="list-style-type: none"> - การรับโอนพนักงานเทศบาล ในตำแหน่งผู้อำนวยการกองสาธารณสุข ระดับกลาง, นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) , นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.), นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก) และเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) เพื่อมาบรรจุตามกรอบแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ - ประกาศรับสมัครพนักงานจ้างทั่วไปและพนักงานจ้างตามภารกิจ เพื่อมาบรรจุตามกรอบแผนอัตรากำลึง ๓ ปี - มีการเลื่อนลำดับให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการด้วยความโปร่งใส ความเป็นธรรม เสมอภาค และความยุติธรรม - ได้บุคลากรที่ความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
นโยบายการพัฒนาบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์และเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรเทศบาลให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> - แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ - บุคลากรพัฒนาศักยภาพหลักสูตรสายงานของตำแหน่ง - บุคลากรมีความความยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมตลอดจนความรู้ต่างๆ - มีการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ - พิจารณาบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมของเทศบาลตำบลบ้านกลาง - มีกระบวนการตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน - ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคลากรทั้งด้านพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน พร้อมทั้งติดตามและนำผลความพึงพอใจของบุคลากรมาพัฒนา 	<ul style="list-style-type: none"> - ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
นโยบายวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของบุคลากร	- เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง แต่ละส่วนราชการให้มีความเหมาะสม ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจและอำนาจหน้าที่	- คำสั่งมอบหมายงานของเทศบาลตำบลบ้านกลาง - คำสั่งมอบหมายงานในแต่ละส่วนราชการ - การมอบอำนาจหน้าที่ให้รองปลัดเทศบาลปฏิบัติราชการแทนปลัดเทศบาล	-คำสั่ง ที่ ๑๑๓๑/๒๕๖๓ ลว ๓๐ ต.ค. ๖๓ เรื่อง มอบอำนาจหน้าที่รองปลัดเทศบาลปฏิบัติราชการแทนปลัดเทศบาล -ประกาศกำหนดโครงการสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาล ลว ๓๐ ต.ค. ๖๔ -คำสั่งที่ ๔๓๒/๒๕๖๔ ลว ๑๗ พ.ค. ๖๔ เรื่องการแบ่งงานและการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารงานของเทศบาล	-ควรดำเนินการตามสายการบังคับบัญชา โดยคำนึงถึงระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ ประกาศ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง
นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	- เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมาย และสามารถวัดผลและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม -เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่	- ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล - บันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา - การประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะ	- ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล - จัดทำกรบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา - มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในรอบการประเมินครั้งที่ ๑ ระหว่าง ๑ ต.ค. ๖๓ – ๓๑ มี.ค. ๖๔ ครั้งที่ ๒ ระหว่าง ๑ เม.ย. ๖๔ – ๓๐ ก.ย. ๖๔	- การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส -ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
นโยบายการปฏิบัติตนของ บุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติและเครื่องมือกำกับความประพฤติของบุคลากร 	<ul style="list-style-type: none"> - ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกำหนด -ประเทศ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบ้านกลาง 	<ul style="list-style-type: none"> -ประกาศ หลักเกณฑ์เกี่ยวจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบ้านกลาง ลว ๒๙ ก.ย. ๖๐ - บุคลากรเทศบาลฯ ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด 	<ul style="list-style-type: none"> - การยึดมั่นในหลักจริยธรรมจรรยาวิชาชีพขององค์กร - การให้บริการประชาชนด้วยความ รวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
นโยบายสวัสดิการและ ผลตอบแทน	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร - ให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้พร้อมต่อความต้องการของบุคลากร - เพื่อสร้างความสัมพันธ์และผูกพันของบุคลากรของเทศบาลตามโอกาสและความเหมาะสม 	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ - พิจารณาเลื่อนเงินขึ้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล และเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาล - พิจารณาเลื่อนเงินเดือนของพนักงานครูเทศบาล - มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ลงเว็บไซต์แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ - พิจารณาเลื่อนเงินขึ้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล และเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง - พิจารณาเลื่อนเงินเดือนของพนักงานครูเทศบาล - มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน 	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการด้วยความโปร่งใส ความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม