

รายงานผลการนำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (๖ เดือนแรก)
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 ๖ พ.ศ.๒๕๖๖)</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 ๖ พ.ศ. ๒๕๖๖) เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ โดย ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๖๖) ตามมติ ก.ท.จ. เชียงใหม่ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๖</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"> - การจัดสรรหาพนักงาน เทศบาล พนักงานครูและ พนักงานจ้าง ให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสีย กำลังคน - เพื่อให้ได้บุคลากรที่มี คุณภาพการคัดเลือกดำเนินไป อย่างโปร่งใส และมีความ เหมาะสมกับตำแหน่งงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - การบรรจุและการแต่งตั้ง บุคลากรของพนักงาน เทศบาล - การสรรหาและคัดเลือก บุคลากรให้ดำรงตำแหน่งที่ สูงขึ้น - การสรรหาตำแหน่งสาย งานบริหารที่ว่าง - การให้โอน การรับโอน (ย้าย) 	<ul style="list-style-type: none"> - การรับโอนพนักงานเทศบาล ในตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ปก./ชก.), นักวิชาการ จัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) , นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) เพื่อมาบรรจุตามกรอบแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ - ประกาศรับสมัครพนักงานจ้างทั่วไปและ พนักงานจ้างตามภารกิจ เพื่อมาบรรจุตาม กรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี - มีการเลื่อนลำดับให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นใน ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ - มีการสอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานจากสาย งานประเภททั่วไปเป็นสายงานประเภทวิชาการ ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ 	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการด้วยความโปร่งใส ความเป็นธรรม เสมอภาค และความยุติธรรม - ได้บุคลากรที่ความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับ ตำแหน่ง

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 จริยธรรม ตลอดจนความรู้ต่างๆ - มีการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ - พิจารณาบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมของเทศบาลตำบลบ้านกลาง - มีประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน - ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคลากรทั้งด้านพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน พร้อมทั้งติดตามและนำผลความพึงพอใจของบุคลากรมาพัฒนา 	<ul style="list-style-type: none"> - ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
นโยบายวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง แต่ละส่วนราชการ ให้มีความเหมาะสม ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจและอำนาจหน้าที่ 	<ul style="list-style-type: none"> - คำสั่งมอบหมายงานของเทศบาลตำบลบ้านกลาง - คำสั่งมอบหมายงานในแต่ละส่วนราชการ - การมอบอำนาจหน้าที่ให้รองปลัดเทศบาลปฏิบัติราชการแทนปลัดเทศบาล 	<ul style="list-style-type: none"> -คำสั่ง ที่ ๘๕๙/๒๕๖๕ ลว ๓๐ ต.ค. ๖๕ เรื่อง มอบอำนาจหน้าที่รองปลัดเทศบาลปฏิบัติราชการแทนปลัดเทศบาล -ประกาศกำหนดโครงการสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาล ลว ๓๐ ต.ค. ๖๔ -คำสั่งที่ ๘๐๔/๒๕๖๕ ลว ๑๗ ต.ค.๖๕ เรื่องการแบ่งงานและการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารงานของเทศบาล 	<ul style="list-style-type: none"> -ควรดำเนินการตามสายการบังคับบัญชา โดยคำนึงถึงระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ ประกาศ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง
นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมาย และสามารถวัดผลและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม -เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ 	<ul style="list-style-type: none"> - ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล - บันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา - การประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะ 	<ul style="list-style-type: none"> - ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล - จัดทำการบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา - มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในรอบการประเมินครั้งที่ ๑ ระหว่าง ๑ ต.ค. ๖๕ -๓๑ มี.ค. ๖๖ ครั้งที่ ๒ ระหว่าง ๑ เม.ย. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๖ 	<ul style="list-style-type: none"> - การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส -ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำคำปรึกษาในการปฏิบัติงาน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
นโยบายการปฏิบัติตนของบุคลากร	- เพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติและเครื่องมือกำกับความประพฤติของบุคลากร	- ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกำหนด -ประเทศ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบ้านกลาง	-ประกาศ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบ้านกลาง ลว ๒๙ ก.ย. ๖๕ - บุคลากรเทศบาลฯ ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	- การยึดมั่นในหลักจริยธรรมจรรยาวิชาชีพขององค์กร - การให้บริการประชาชนด้วยความ รวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
นโยบายสวัสดิการและผลตอบแทน	- เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร - ให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้พร้อมต่อความต้องการของบุคลากร - เพื่อสร้างความสัมพันธ์และผูกพันของบุคลากรของเทศบาลตามโอกาสและความเหมาะสม	- ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ - พิจารณาเลื่อนเงินขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาลและเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาล - พิจารณาเลื่อนเงินเดือนของพนักงานครูเทศบาล - มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน	- มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ลงเว็บไซต์แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ - พิจารณาเลื่อนเงินขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาลและเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง - พิจารณาเลื่อนเงินเดือนของพนักงานครูเทศบาล - มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน	- ดำเนินการด้วยความโปร่งใสความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม