

รายงานผลการนำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
ของเทศบาลตำบลบ้านกลาง

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอ
นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ๑) การวางแผนอัตรากำลัง	- เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านกลาง มีโครงการสร้างการแบ่งงานและระบบงานให้เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน - เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลฯ ที่เหมาะสม - เพื่อให้เทศบาลฯ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานเทศบาลฯ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่	- แผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลฯ เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ - แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๕ พ.ศ.๒๕๖๕) - เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	- ทบทวนและปรับปรุงโครงการของเทศบาลฯ และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของเทศบาลฯ - ประกาศใช้แผนการอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตาม มติ ก.ท.จ.เชียงใหม่ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๕ - มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๖๕) เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ โดย ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๕พ.ศ. ๒๕๖๕) ตามมติ ก.ท.จ. เชียงใหม่ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๑ ต.ค. ๖๕	- ควรมีการปรับปรุงแผนการอัตรากำลังอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง - มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลในแต่ละส่วนราชการอย่างชัดเจนเป็นแนวทางในการดำเนินงาน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒) การสรรหาบรรจุและ การแต่งตั้งบุคลากร	- การจัดสรรหาพนักงานเทศบาล พนักงานครูและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน - เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพการคัดเลือกดำเนินไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	- การบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากรของพนักงานเทศบาล - การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น - การสรรหาตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่าง - การให้โอน การรับโอน (ย้าย)	- การรับโอนพนักงานเทศบาล ในตำแหน่งผู้อำนวยการกองสาธารณสุข ระดับกลาง, นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) , นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.), นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก) และเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) เพื่อมาบรรจุตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ - ประกาศรับสมัครพนักงานจ้างทั่วไปและพนักงานจ้างตามภารกิจ เพื่อมาบรรจุตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี - มีการเลื่อนลำดับให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน	- ดำเนินการด้วยความโปร่งใส ความเป็นธรรม เสมอภาค และความยุติธรรม - ได้บุคลากรที่ความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
นโยบายการพัฒนาบุคลากร	- เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์และเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรเทศบาลให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ	- แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ - บุคลากรพัฒนาศักยภาพหลักสูตรสายงานของตำแหน่ง - บุคลากรมีความความยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนความรู้ต่างๆ - มีการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	- จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ - พิจารณาบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมของเทศบาลตำบลบ้านกลาง - มีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน - ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคลากรทั้งด้านพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน พร้อมทั้งติดตามและนำผลความพึงพอใจของบุคลากรมาพัฒนา	- ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
นโยบายวิธีการบริหารและการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	- เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง แต่ละส่วนราชการ ให้มีความเหมาะสม ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจและอำนาจหน้าที่	- คำสั่งมอบหมายงานของเทศบาลตำบลบ้านกลาง - คำสั่งมอบหมายงานในแต่ละส่วนราชการ - การมอบอำนาจหน้าที่ให้รองปลัดเทศบาลปฏิบัติราชการแทนปลัดเทศบาล	-คำสั่ง ที่ ๑๑๓๑/๒๕๖๔ ลว ๓๐ ต.ค. ๖๔ เรื่อง มอบอาจหน้าที่รองปลัดเทศบาลปฏิบัติราชการแทนปลัดเทศบาล -ประกาศกำหนดโครงการสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาล ลว ๓๐ ต.ค. ๖๔ -คำสั่งที่ ๔๓๒/๒๕๖๕ ลว ๑๗ พ.ค. ๖๕ เรื่องการแบ่งงานและการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารงานของเทศบาล	-ควรดำเนินการตามสายการบังคับบัญชา โดยคำนึงถึงระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ ประกาศ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง
นโยบายการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	- เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมาย และสามารถวัดผลและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม -เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่	- ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล - บันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา - การประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะ	- ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล - จัดทำการบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา - มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในรอบการประเมินครั้งที่ ๑ ระหว่าง ๑ ต.ค. ๖๔ – ๓๑ มี.ค. ๖๕ ครั้งที่ ๒ ระหว่าง ๑ เม.ย. ๖๕ – ๓๐ ก.ย. ๖๕	- การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส -ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
นโยบายการปฏิบัติตนของ บุคลากร	- เพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติและเครื่องมือกำกับความประพฤติของบุคลากร	- ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกำหนด -ประเทศ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบ้านกลาง	-ประกาศ หลักเกณฑ์เกี่ยวจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบ้านกลาง ลว ๒๙ ก.ย. ๖๐ - บุคลากรเทศบาลฯ ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	- การยึดมั่นในหลักจริยธรรมจรรยาวิชาชีพขององค์กร - การให้บริการประชาชนด้วยความ รวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
นโยบายสวัสดิการและ ผลตอบแทน	- เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร - ให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้พร้อมต่อความต้องการของบุคลากร - เพื่อสร้างความสัมพันธ์และผูกพันของบุคลากรของเทศบาลตามโอกาสและความเหมาะสม	- ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ - พิจารณาเลื่อนเงินขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล และเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาล - พิจารณาเลื่อนเงินเดือนของพนักงานครูเทศบาล - มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน	- มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ลงเว็บไซต์แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ - พิจารณาเลื่อนเงินขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล และเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง - พิจารณาเลื่อนเงินเดือนของพนักงานครูเทศบาล - มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน	- ดำเนินการด้วยความโปร่งใส ความเป็นธรรม เสมอภาค และ ยุติธรรม