

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔



เทศบาลตำบลแม่ต๋ืน อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลแม่ตื่น ประจำปีพ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็น/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะ
๑.นโยบายด้านการวิเคราะห์ อัตรากำลัง	๑.ปรับปรุงโครงสร้างและ อัตรากำลังให้เหมาะสม กับภารกิจ	๑. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลแม่ตื่นในการวิเคราะห์ อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานในส่วนราชการและ นำไปสู่การกำหนดจำนวนประเภทและระดับตำแหน่งเสนอ คณะกรรมการจัดทำแผน ๒. มีการติดตามประเมินผลและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การกำหนดจำนวน/ตำแหน่งเพิ่ม หรือลด ตำแหน่งเสนอคณะกรรมการแผน เช่นการปรับปรุงตำแหน่งสำหรับ พนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/ พนักงาน การปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปไปเป็นพนักงาน จ้างตามภารกิจ	มีแผนอัตรากำลังที่เป็นปัจจุบันและ เหมาะสมกับภารกิจ บุคลากรมี ความก้าวหน้าในสายงาน	

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลแม่ตืน ประจำปีพ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็น/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ
๒.นโยบายด้านการสรรหาและการคัดเลือก	<p>๑. มีการสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ</p> <p>๒. การคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ความสามารถคุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานควบคู่กับการเป็นคนดี</p>	<p>๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธี และหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด</p> <p>๒. สรรหาพนักงานตามกรอบระยะเวลาใน การสรรหา บรรจุ และ แต่งตั้ง ตามระเบียบ ประกาศ/มติ ก.ท.จ.อย่างชัดเจน</p> <p>๓.มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และ แต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง</p> <p>๔. มีแผน และสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ ตามกรอบอัตรากำลัง</p>	องค์กรได้บุคลากรที่เป็นคนมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานและเป็นคนดี	

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลแม่ตื่น ประจำปีพ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็น/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ
<p>๓.นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. มีการประเมินผล งานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้ ๒. มีการติดตามและ ประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่องและเป็น รูปธรรม ๓. ยึดประชาชนเป็น ศูนย์กลางในการทำงาน และบริการ</p>	<p>๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการปฏิบัติราชการเพื่อ ประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ/เลื่อน ค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง ๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละ ตำแหน่ง ในแต่ละสำนัก/กอง เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการ คัดเลือก ทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็นเงื่อนไขในการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ๓.ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผล การปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพเพื่อ ใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานข้าราชการใจแต่ละ ตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงาน อย่างเต็มความสามารถ</p>	<p>มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างมีคุณภาพ</p>	

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลแม่ตื่น ประจำปีพ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็น/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ
<p>๔. นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีและสารสนเทศ</p> <p>- การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	<p>๑. มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ</p> <p>๒. มีการพัฒนาความรู้ It ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ</p> <p>๓. นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์</p>	<p>๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือ ระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูล เกี่ยวกับบุคคลขององค์กร</p> <p>๓. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๔. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยง กับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูล เกี่ยวกับ บุคคลได้ เช่น - โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ของ ข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครู ระบบ HR - โปรแกรมระบบ E-laas , E-office , E-plan , E-gp , ccis</p>	<p>บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลแม่ตื่น ประจำปีพ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็น/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ
<p>๕.นโยบายด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง สวัสดิการและผลตอบแทน</p>	<p>๑. ให้พนักงานนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและ ในชีวิตประจำวัน</p> <p>๒. จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อ บั่นแรงจูงใจในการทำงาน</p>	<p>๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วน ท้องถิ่น (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๔๘</p> <p>๒. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลพนักงานส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไขถึง พ.ศ.๒๕๔๙</p> <p>๓. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรพนักงานส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไขถึง พ.ศ.๒๕๔๙</p> <p>๔. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าเช่า บ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๘ แก้ไขถึง พ.ศ.๒๕๕๙</p> <p>๕. ปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการ ก.กลางเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการขอรับเงินค่าทำขวัญของพนักงาน ส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๘</p>	<p>การดำเนินผลตอบแทนสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆตามความ รับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถกับพนักงาน ในทุกระดับ</p>	

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลแม่ตืน ประจำปีพ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็น/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ
<p>๖. นโยบายด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพัน ภายใต้อองค์กร - การสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร</p>	<p>๑. พัฒนา/ปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากร ให้มีวิสัยทัศน์ และเข้าใจในระบบการบริหาร ราชการยุคใหม่</p> <p>๒. จัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการในทุกระดับสม่ำเสมอ</p>	<p>๑. มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร</p> <p>๒. จัดให้มีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่สะท้อนภาพการทำงาน ขององค์กร เช่น กิจกรรม Big cleaning ,จิตอาสา , กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ องค์กรเนื่องในเทศกาลต่าง ๆ (ปีใหม่ ,สงกรานต์) เพื่อให้พนักงานทุกคนร่วมมือ กันจัดทำกิจกรรม และเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน สร้างภาพลักษณ์ที่ดี ของสำนักงานให้บุคคลทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ</p> <p>๓. จัดให้มีการประชุมพนักงานเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดให้ ข้อเสนอแนะความคิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้าง การยอมรับ ทบทวนและแก้ปัญหาอันเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร</p> <p>๔. พนักงานทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรม การส่งเสริมจริยธรรมและการสร้างความ โปร่งใสในการปฏิบัติราชการที่พนักงานเทศบาลจัดขึ้น และ ที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่น และสามารถประยุกต์หลักธรรมต่าง ๆ มาใช้ในการ ปฏิบัติราชการ</p> <p>๕. ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพัน และอยู่กับองค์กรตลอดจนผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบแสดงแบบอย่างที่ดีใน ด้านจริยธรรม คุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน</p>	<p>บุคลากรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นมุมมองนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ในเชิงสร้างสรรค์ และนำผลที่ได้ไปปรับปรุง แนวทางการดำเนินงานต่างๆได้อย่าง มีประสิทธิภาพ</p>	

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลแม่ตื่น ประจำปีพ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็น/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะ
<p>๗. นโยบายด้านการส่งเสริม จริยธรรมและรักษาวินัย - การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยของ พนักงาน</p>	<p>๑. เพื่อเป็นการสร้าง จิตสำนึก และความ ตระหนักในการปฏิบัติ ราชการตามอำนาจ หน้าที่ ให้เกิดประโยชน์สุขแก่ ประชาชน</p> <p>๒. เพื่อเป็นการปลูกและ ปลูกจิตสำนึกต่อต้านการ ทุจริต</p> <p>๓. เพื่อสร้างจิตสำนึกและ ความตระหนักในการ ประพฤติปฏิบัติตาม ประมวล จริยธรรม</p>	<p>๑. จัดให้มีการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานเทศบาลตำบลแม่ตื่นประจำปี</p> <p>๒. จัดให้มีประมวลจริยธรรมของเทศบาลตำบลแม่ตื่น เพื่อใช้เป็น ค่านิยมสำหรับองค์กรที่พนักงานทุกคนพึงถือ ปฏิบัติเป็นแนวทาง ควบคู่ไปกับระเบียบและ ข้อบังคับอื่น ๆ อย่างทั่วถึงและมี ประสิทธิภาพ</p>	<p>๑.ผู้บริหาร สมาชิกสภา และ พนักงานทุกระดับ เข้าร่วมรับการ ฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เพื่อนำความรู้ที่ได้จากการ ฝึกอบรม มาใช้เป็นแนวทางในการ ปฏิบัติงาน</p> <p>๒.จัดให้มีประมวลจริยธรรมของ เทศบาลตำบลแม่ตื่นประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีการ ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทุกคน ทราบและเผยแพร่บนเว็บไซต์หลัก ของ หน่วยงาน</p>	