

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕



เทศบาลตำบลแม่ต๋ืน อำเภอลี่ จังหวัดลำพูน

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลแม่ตื่น ประจำปีพ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็น/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค 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 พนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งการขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/ พนักงาน การปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปไปเป็นพนักงาน จ้างตามภารกิจ	มีแผนอัตรากำลังที่เป็นปัจจุบันและ เหมาะสมกับภารกิจ บุคลากรมี ความก้าวหน้าในสายงาน	ดำเนินการลุล่วง ไปด้วยดี
๒.นโยบายด้านการสรรหา และการคัดเลือก	๑. มีการสรรหาบุคลากร เชิงรุกเป็นสิ่งที่องค์กรให้ ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อได้บุคลากรที่มีคุณภาพ ๒. การคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ความ สามารถคุณลักษณะที่ เหมาะสมกับงานควบคู่ กับการเป็นคนดี	๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธี และหลักเกณฑ์ของ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด ๒. สรรหาพนักงานตามกรอบระยะเวลาใน การสรรหา บรรจุ และ แต่งตั้ง ตามระเบียบ ประกาศ/มติ ก.ท.จ.อย่างชัดเจน ๓.มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และ แต่งตั้งได้ตามกรอบ อัตรากำลัง ๔. มีแผน และสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ ตามกรอบอัตรากำลัง	องค์กรได้บุคลากรที่เป็นคนมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานและ เป็นคนดี	ดำเนินการลุล่วง ไปด้วยดี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลแม่ตืน ประจำปีพ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็น/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะ
		<p>๕. จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ พนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ออกหรือโอนย้าย</p> <p>๖. รับโอนพนักงานเทศบาล หรือผู้ผ่านการสรรหาคัดเลือกสายงานบริหาร</p>	<p>๑. การรับโอน (ย้าย) ข้าราชการ จำนวน ๓ ราย</p> <p>(๑) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ตามคำสั่ง ทต.แม่ตืน ที่ ๘๗/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔</p> <p>(๒) เจ้าพนักงานจัดเก็บ สังกัด กองคลัง ตามคำสั่ง ทต.แม่ตืน ที่ ๗๘/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕</p> <p>(๓) เจ้าพนักงานธุรการ สังกัด สำนักปลัดเทศบาล ตามคำสั่ง ทต.แม่ตืน ที่ ๕๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕</p> <p>๒. การรับโอนผู้ผ่านการคัดเลือกสายงานผู้บริหาร จำนวน ๑ ราย</p> <p>(๑) ผู้อำนวยการกองช่าง ตามคำสั่ง ทต.แม่ตืน ที่ ๑๓/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕</p>	

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลแม่ตื่น ประจำปีพ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็น/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะ
๓.นโยบายด้านการบริหารผล การปฏิบัติงาน	๑. มีการประเมินผล งานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้ ๒. มีการติดตามและ ประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่องและเป็น รูปธรรม ๓. ยึดประชาชนเป็น ศูนย์กลางในการทำงาน และบริการ	๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการปฏิบัติราชการเพื่อ ประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ/เลื่อน ค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง ๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละ ตำแหน่ง ในแต่ละสำนัก/กอง เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการ คัดเลือก ทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็นเงื่อนไขในการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผล การปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพเพื่อ ใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานข้าราชการใจแต่ละ ตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานให้ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างมีคุณภาพ	ดำเนินการลุล่วง ไปด้วยดี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลแม่ต๋ืน ประจำปีพ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็น/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะ
<p>๔. นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีและสารสนเทศ</p> <p>- การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	<p>๑. มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ</p> <p>๒. มีการพัฒนาความรู้ It ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ</p> <p>๓. นำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อลดปริมาณการใช้ วัสดุครุภัณฑ์</p>	<p>๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือ ระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูล เกี่ยวกับบุคคลขององค์กร</p> <p>๓. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๔. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยง 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>	<p>ดำเนินการลุล่วงไปด้วยดี</p>

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลแม่ตื่น ประจำปีพ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็น/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะ
๕.นโยบายด้านการวิเคราะห์ อัตรากำลัง สวัสดิการและ ผลตอบแทน	๑. ให้พนักงานนำหลัก เศรษฐกิจ พอเพียงมาใช้ ในการทำงานและ ใน ชีวิตประจำวัน ๒. จัดสภาพแวดล้อม การท างาน และ สวัสดิการให้กับบุคลากร เพื่อ บั่นแรงจูงใจในการ ทำงาน	๑. พระราชบัญญัติเบะหนึ่งบ้านาญช้อราชการส่วน ท้องถิ่น (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๔๘ ๒. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย สวัสดิการ เกี่ยวกับการรักษาพยาบาลพนักงานส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไข ถึง พ.ศ.๒๕๔๙ ๓. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย สวัสดิการ เกี่ยวกับการศึกษาของบุตรพนักงานส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไข ถึง พ.ศ.๒๕๔๙ ๔. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าเช่า บ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๘ แก้ไขถึง พ.ศ.๒๕๕๙ ๕. ปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการ ก.กลางเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการขอรับเงินค่าทำขวัญของพนักงาน ส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๘	การดำเนินผลตอบแทนสิทธิ ประโยชน์และสวัสดิการต่างๆตาม ความ รับผิดชอบ สอดคล้องกับ ความสามารถกับพนักงาน ในทุก ระดับ	ดำเนินการลู่ล่ง ไปด้วยดี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลแม่ตื่น ประจำปี.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็น/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะ
<p>๖. นโยบายด้านการสร้าง ความสัมพันธ์และผูกพัน ภายในองค์กร - การสร้าง ความสัมพันธ์ และผูกพัน ภายในองค์กร</p>	<p>๑. พัฒนา/ปรับเปลี่ยน ทัศนคติบุคลากร ให้มี วิสัยทัศน์ และเข้าใจใน ระบบการบริหาร ราชการ ยุคใหม่ ๒.จัดประชุมเพื่อรับฟัง ความคิดเห็นของ ข้าราชการในทุก ระดับสม่ำเสมอ</p>	<p>๑. มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ ขั้นพื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ๒. จัดให้มีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่สะท้อนภาพ การทำงาน ขององค์กร เช่น กิจกรรม Big cleaning ,จิตอาสา , กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ องค์กรเนื่องในเทศกาลต่าง ๆ (ปีใหม่ ,สงกรานต์) เพื่อให้พนักงานทุกคนร่วมมือ กันจัดทำกิจกรรม และ เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน สร้างภาพลักษณ์ที่ดี ของ สำนักงานให้บุคคลทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ ๓. จัดให้มีการประชุมพนักงานเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้บุคลากร ในสังกัดให้ ข้อเสนอแนะความคิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการ ปฏิบัติงานเพื่อสร้าง การยอมรับ ทบทวนและแก้ปัญหาอันเป็นการ สร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร ๔. พนักงานทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรม การส่งเสริมจริยธรรมและ การสร้าง ความ โปร่งใสในการปฏิบัติราชการที่พนักงานเทศบาลจัดขึ้น และ ที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่น และสามารถประยุกต์หลักธรรม ต่าง ๆ มาใช้ในการ ปฏิบัติราชการ ๕. ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนา บุคลากรให้มีความผูกพัน และอยู่กับองค์กรตลอดจนผู้บริหารทุก ระดับเป็นต้นแบบแสดงแบบอย่างที่ดีใน ด้านจริยธรรม คุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน</p>	<p>บุคลากรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นมุมมองนำเสนอแนวคิด ใหม่ ๆ ในเชิงสร้างสรรค์ และนำผล ที่ได้ไปปรับปรุง แนวทางการ ดำเนินงานต่างๆได้อย่าง มี ประสิทธิภาพ</p>	<p>ดำเนินการลุ่่วง ไปด้วยดี</p>

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลแม่ตื่น ประจำปีพ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็น/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะ
<p>๗. นโยบายด้านการส่งเสริม จริยธรรมและรักษาวินัย - การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยของ พนักงาน</p>	<p>๑. เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึก และความตระหนักในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน</p> <p>๒. เพื่อเป็นการปลูกและปลูกจิตสำนึกต่อต้านการทุจริต</p> <p>๓. เพื่อสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการประพฤติปฏิบัติตามประมวล จริยธรรม</p>	<p>๑. จัดให้มีการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานเทศบาลตำบลแม่ตื่นประจำปี</p> <p>๒. จัดให้มีประมวลจริยธรรมของเทศบาลตำบลแม่ตื่น เพื่อใช้เป็นค่านิยมสำหรับองค์กรที่พนักงานทุกคนพึงถือ ปฏิบัติเป็นแนวทางควบคู่ไปกับระเบียบและ ข้อบังคับอื่น ๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ</p>	<p>๑.ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานทุกระดับ เข้าร่วมรับการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เพื่อนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒.จัดให้มีประมวลจริยธรรมของเทศบาลตำบลแม่ตื่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีการประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทุกคนทราบและเผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของ หน่วยงาน</p>	<p>ดำเนินการลู่วงไปด้วยดี</p>

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลแม่ตื่น ประจำปีพ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็น/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะ
๗. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย - การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยของ พนักงาน	๑. เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึก และความตระหนักในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน ๒. เพื่อเป็นการปลูกและปลูกจิตสำนึกต่อต้านการทุจริต ๓. เพื่อสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการประพฤติปฏิบัติตามประมวล จริยธรรม	๑. จัดให้มีการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานเทศบาลตำบลแม่ตื่นประจำปี ๒. จัดให้มีประมวลจริยธรรมของเทศบาลตำบลแม่ตื่น เพื่อใช้เป็นค่านิยมสำหรับองค์กรที่พนักงานทุกคนพึงถือ ปฏิบัติเป็นแนวทางควบคู่ไปกับระเบียบและ ข้อบังคับอื่น ๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ	๑.ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานทุกระดับ เข้าร่วมรับการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เพื่อนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ๒.จัดให้มีประมวลจริยธรรมของเทศบาลตำบลแม่ตื่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีการประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทุกคนทราบและเผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของ หน่วยงาน	ดำเนินการลุล่วงไปด้วยดี

ปัญหาและอุปสรรคการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

๑.เนื่องจากเกิดการแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา (COVID ๑๙) ทำให้การดำเนินงานด้านบริหารบุคคล โดยเฉพาะ การพัฒนาบุคลากร ไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะและการดำเนินงาน

๑.หากไม่สามารถดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ นำข้อเสนอแนะเสนอผู้บริหารเพื่อดำเนินการในรูปแบบอื่นแทน เช่น อบรมระบบ Zoom เป็นต้น