

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

นโยบายด้านการวิเคราะห์ อัตรากำลัง	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑. นโยบายด้านการวิเคราะห์ อัตรากำลัง</p> <p>- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>๑. เพื่อปรับปรุงโครงสร้าง และ อัตรากำลังให้มีความเหมาะสม กับภารกิจ</p>	<p>๑. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ เทศบาลในการวิเคราะห์ อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบ อัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ นำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง</p> <p>๒. การติดตามประเมิน และ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การ กำหนดจำนวน / ตำแหน่ง เพิ่ม ลด จำนวนตำแหน่ง เสนอ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดปราจีนบุรี เช่น การ ปรับปรุงตำแหน่ง การขอกำหนด ตำแหน่ง การปรับเปลี่ยน ตำแหน่ง</p>	<p>- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็น ปัจจุบัน มีโครงสร้างเหมาะสมกับ ภารกิจ มีจำนวนบุคลากร เหมาะสมกับปริมาณงาน</p>	<p>- เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการ กำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้อง กับปริมาณปัจจุบันและเพื่อ รองรับความก้าวหน้าในสายงาน</p>

นโยบายด้านการสรรหา และ คัดเลือก	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๒. นโยบายด้านการสรรหาและ คัดเลือก</p> <p>- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>๑. เพื่อให้การสรรหาบุคลากร เป็นไปอย่างถูกต้อง และได้ บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณภาพ</p> <p>๒. การคัดเลือกบุคลากรยึดหลัก ความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ตามตำแหน่งหน้าที่</p>	<p>๑. แนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับ การสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ ของคณะกรรมการพนักงาน จังหวัดปราจีนบุรีกำหนด</p> <p>๒. สรรหาพนักงานเทศบาลตาม กรอบระยะเวลาในการสรรหา การบรรจุ และแต่งตั้งตาม ระเบียบ/ประกาศ มติ ก.ท.จ. อย่างชัดเจน</p> <p>๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบ อัตรากำลัง</p>	<p>- เทศบาลฯได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงาน ตรงตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง</p>	<p>ไม่มี</p>

นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๓. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน</p> <p>- แบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามระดับ และตำแหน่ง</p>	<p>๑. การประเมินผลงานมีความเที่ยงตรง ถูกต้อง และเป็นธรรม</p> <p>๒. มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม</p>	<p>๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงาน เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง</p> <p>๒. การทำ KPI ระดับบุคคล สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของแต่ละตำแหน่ง แต่ ละกอง / ส่วนเพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็นเงื่อนไขในการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น</p>	<p>- มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม ถูกต้อง ตามความเป็นจริง อย่างเสมอภาค</p>	<p>ไม่มี</p>

นโยบายด้านการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๔. นโยบายด้านการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>- การประชุมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากบุคลากรใน องค์กรทุกระดับ</p>	<p>๑. มีการจัดประชุมเป็นประจำ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะ และนำไปสู่การ แก้ไขปัญหามูลนิธิในการ บริหารงาน</p> <p>๒. เพื่อให้บุคลากรได้รับการ พัฒนาตนเองตามตำแหน่งหน้าที่ อย่างเหมาะสม</p>	<p>๑. มีการบริหารงานมุ่งสู่คุณภาพ ด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความ คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด</p> <p>๒. มีการจัดประชุมหัวหน้าส่วน ราชการ และประชุมพนักงานเป็น ประจำทุกเดือน เพื่อให้บุคลากร ในสังกัดได้แสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปสู่การ แก้ไขปัญหา และลดอุปสรรคใน การปฏิบัติงาน</p> <p>๓. มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนา ทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีด ความสามารถในการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง ด้วยการส่ง บุคลากรเข้ารับการอบรมใน หลักสูตรต่าง ๆ</p>	<p>- มีกระบวนการในการแก้ไข ปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ อย่างเป็น รูปธรรม</p>	<p>ไม่มี</p>

นโยบายด้านสวัสดิการและ ผลตอบแทน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๕. นโยบายด้านสวัสดิการและ ผลตอบแทน</p> <p>- สวัสดิการและผลตอบแทน</p>	<p>๑. ใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหาร เพื่อเป็นแนวทางให้กับพนักงานนำไปใช้ในชีวิตของตนเอง</p> <p>๒. สร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน และมีสวัสดิการเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน</p>	<p>๑. พระราชบัญญัติ บำเหน็จ บำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๔๘</p> <p>๒. ปฏิบัติตามระเบียบ กระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย สวัสดิการเกี่ยวกับการ รักษาพยาบาลพนักงานส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ แก้ไขถึง ๒๕๔๙</p> <p>๓. ปฏิบัติตามระเบียบ กระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของ บุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ แก้ไขถึง ๒๕๔๙</p> <p>๔. ปฏิบัติตามระเบียบ กระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่า เช่าบ้านของข้าราชการส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ แก้ไขถึง ๒๕๔๙</p>	<p>- มีความชัดเจนในการดำเนินงานเกี่ยวกับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ ต่าง ๆ เท่าเทียมเหมาะสม ตรวจสอบได้</p>	<p>ไม่มี</p>

นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๖. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร</p> <p>- คุณธรรมจริยธรรมและความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร</p>	<p>๑. เพื่อสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม</p> <p>๒. เพื่อสร้างพื้นที่สำหรับรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรให้เกิดความเท่าเทียมและเป็นธรรม</p>	<p>๑. มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร</p> <p>๒. จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานเทศบาลที่สะท้อนภาพการทำงานขององค์กร เช่น กิจกรรม ๕ ส กิจกรรม Big Cleaning Day</p> <p>๓. จัดประชุมพนักงานเทศบาลเป็นประจำทุกอาทิตย์ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้ให้ข้อเสนอแนะความคิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับการมีส่วนร่วม</p>	<p>- บุคลากรมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในเชิงสร้างสรรค์ และสามารถนำข้อมูลที่ได้รับไปแก้ไข ปรับปรุง เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในองค์กร</p>	<p>ไม่มี</p>

นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยี	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๗. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยี</p> <p>- การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยี</p> <p>๒. เพื่อพัฒนาความรู้ด้าน IT ให้กับบุคลากร</p> <p>๓. เพื่อนำระบบเทคโนโลยีมาช่วยในการลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์</p>	<p>๑. มีการปรับปรุงข้อมูลบุคคลในระบบศูนย์บริหารข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)</p> <p>๒. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน</p> <p>๓. ส่งเสริมการมีนโยบายในการนำเสนองาน การส่งงาน การรายงานผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผ่านระบบ Line ขององค์กร</p>	<p>- บุคลากรสามารถปรับใช้และนำเทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานได้รวดเร็ว ส่งผลต่อการใช้วัสดุครุภัณฑ์ที่ลดลง</p>	<p>ไม่มี</p>

นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๘. นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>- การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัย และมีอาชีวอนามัย</p>	<p>๑. เพื่อให้บุคลากรมีความปลอดภัยในการทำงาน</p> <p>๒. เพื่อให้มีสุขภาพกายใจที่แข็งแรง จากสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีเหมาะสม</p>	<p>๑. มีประกาศกำหนดมาตรฐานในการบริหารงานและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>๒. การกำหนดให้บุคลากรทุกคนต้องให้ความร่วมมือในการดำเนินโครงการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของเทศบาลฯ พร้อมทั้งร่วมเสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงสภาพการทำงานและวิธีการทำงานที่ปลอดภัย</p>	<p>- บุคลากรมีสุขภาพกายสุขภาพจิตที่ดี พร้อมในการปฏิบัติงาน</p>	<p>ไม่มี</p>

ปัญหาและอุปสรรค

-ไม่มี-

ข้อเสนอแนะ

-ไม่มี-