

ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

	ประเด็นนโยบาย	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑	การวางแผนการบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์กร	วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่กำหนด และสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร	- มีการจัดทำ และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	
๒	การสรรหา คัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและมีความโปร่งใส	การสรรหาบุคลากรเป็นสิ่งที่องค์กรต้องให้ความสำคัญ เพื่อให้ได้ผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน การสรรหาจะต้องเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล และมีการสรรหาที่เป็นไปด้วยความโปร่งใส	๑. การสรรหาบุคคลเพื่อมาปฏิบัติงาน เป็นไปตามระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่กำหนด ๒. ตำแหน่งที่สรรหา เป็นตำแหน่งที่มีกรอบอัตรากำลังอยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	- ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้าง เมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ - ดำเนินการเกี่ยวกับการให้โอนพนักงานเทศบาลไปดำรงตำแหน่งและสังกัดหน่วยงานอื่น จำนวน ๑ ราย - ดำเนินการเกี่ยวกับการรับโอนพนักงานเทศบาลจากหน่วยงานอื่นมาสังกัดเทศบาลฯ จำนวน ๑ ราย - ดำเนินการเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์การรับโอนพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๓ อัตรา - ดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล และพนักงานครูเทศบาล ปีงบประมาณละ ๒ ครั้ง (เมษายน และตุลาคม) - ดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง	

ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

	ประเด็นนโยบาย	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๓	ส่งเสริมให้มีระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล	ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาล พนักงานครูเทศบาล พนักงานจ้าง โดย ให้ผู้บังคับบัญชาตามสายงานทำหน้าที่ประเมิน โดยดำเนินการประเมินตามแนวทางที่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ กำหนด เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สะท้อนผลสัมฤทธิ์ของ งาน	๑. มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ของ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ๒. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่กำหนด	- ดำเนินการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ดำเนินการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและ บุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ดำเนินการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง เทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ดำเนินการประกาศหลักเกณฑ์ ประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงาน ครูเทศบาล โดยกำหนดกาประเมินปีละ ๒ ครั้ง - ครั้งที่หนึ่งครึ่งปีแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) - ครั้งที่สองครึ่งปีหลัง (๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)	

	ประเด็นนโยบาย	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๔	ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากร เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ในการปฏิบัติงาน สร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	เป็นการพัฒนาบุคลากร พัฒนาศักยภาพบุคลากร แต่ละระดับให้ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งตามที่ มาตรฐานตำแหน่งกำหนด เพื่อให้มีความพร้อม ในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ โดยจะต้องได้รับการพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ที่ดี มีศักยภาพในการปฏิบัติงานตามลักษณะงาน ที่รับผิดชอบ มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นไป ตามระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่กำหนด ๒. มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการ พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ สำหรับตำแหน่งตามที่มาตรฐานตำแหน่ง กำหนด	- มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ - มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ตามที่หน่วยงานราชการจัดโครงการฯ	
๕	ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับสวัสดิการ ที่เป็นธรรม เหมาะสมตามที่ระเบียบ กฎหมายกำหนด และส่งเสริม คุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมใน การทำงานให้มีความเหมาะสม	เสริมสร้างความมั่นคง ช่วยกำลังใจ คุณภาพชีวิต ที่ดี และความพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษา คนดี คนเก่งเอาไว้กับองค์กร โดยส่งเสริม ความก้าวหน้า สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้ สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดให้ได้ รับสวัสดิการที่เหมาะสมตามที่ระเบียบกฎหมาย กำหนด ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน สนับสนุนกิจกรรม เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและ พนักงานทุกระดับ	๑. มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานมี ความปลอดภัย สะอาด เป็นสัดส่วน ๒. พนักงานได้รับสิทธิสวัสดิการเหมาะสม ตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด ๓. มีการจัดหาอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ	- มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน มี ห้องทำงาน มีห้องน้ำ มีระบบไฟฟ้าส่องสว่าง มีความปลอดภัย สะอาด เป็นสัดส่วน มีการคัด แยกขยะ - พนักงานได้รับสิทธิสวัสดิการเหมาะสม ตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด เช่น การเบิกค่า เข้าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล การศึกษาบุตร โดย ได้ตั้งค่าใช้จ่ายไว้ในเทศบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ - มีการจัดหาอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ โต๊ะ เก้าอี้ วัสดุอุปกรณ์สำนักงาน ต่างๆ โดยได้ตั้งค่าใช้จ่ายไว้ในเทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔	

ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

	ประเด็นนโยบาย	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
			๔. มีช่องทางการสื่อสารระหว่างบุคคลภายในองค์กรในการรับรู้กิจกรรม ข่าวสารต่างๆ	- มีช่องทางการสื่อสารระหว่างบุคคลภายในองค์กรในการรับรู้กิจกรรม ข่าวสารต่างๆ ได้แก่ เว็บไซต์เทศบาล เฟสบุ๊กเทศบาล และกลุ่มไลน์ของพนักงาน	
			๕. มีการกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ	- มีการกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุก เช่น การร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่เทศบาลฯ จัดขึ้น	
๖	ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	ส่งเสริมให้พนักงานเป็นคนดี มีคุณธรรม และปฏิบัติตามกฎระเบียบ โดยจัดให้มีหลักเกณฑ์เกี่ยวกับประมวลจริยธรรม จรรยาบรรณพนักงาน วินัยพนักงาน ตลอดจนมาตรการหรือกลไกต่างๆ ในการส่งเสริมให้ยึดถือปฏิบัติ	๑. มีการจัดทำประกาศกำหนดนโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมของเทศบาล ๒. มีการจัดทำประกาศเรื่องเจตนาธรรมการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน	- มีการจัดทำประกาศกำหนดนโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมของเทศบาล - มีการจัดทำประกาศเรื่องเจตนาธรรมการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน	

ปัญหาและอุปสรรค

๑. เทศบาลฯ มีภาระงานที่ต้องการผู้มาปฏิบัติงานเพิ่มอีกจำนวนหลายอัตรา แต่มีข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณการค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคลที่ค่อนข้างสูง
๒. เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-๑๙ ทำให้การเข้าร่วมการอบรมของพนักงานไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร
๓. การจัดหาอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น ครุภัณฑ์ด้านคอมพิวเตอร์ ครุภัณฑ์ด้านสำนักงาน เป็นต้น สำนัก/กอง ยังมีความต้องการอยู่ แต่เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณรายจ่ายประจำปี จึงยังไม่สามารถจัดหาได้ในทันที ต้องรอจัดหาในปีงบประมาณถัดไป

ข้อเสนอแนะ

๑. กรณีไม่สามารถกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างให้ครบทุกภาระงาน ควรดำเนินการปรับเกลี่ยภาระงานให้บุคลากรที่มีอยู่รับผิดชอบดำเนินการตามความรู้ความสามารถ และความเหมาะสม
๒. การจัดตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีในแต่ละปี ควรพิจารณาถึงความจำเป็นในการจัดหาอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานที่จะต้องปฏิบัติงานให้เพียงพอด้วย