



การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เทศบาลเมืองปางมะค่า
อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เทศบาลเมืองปางมะค่า อำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑.นโยบายวิเคราะห์อัตรากำลัง	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และได้ ทบทวนและปรับปรุง โครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบ อัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับ บทบาท และภารกิจของเทศบาล (รายละเอียดตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	-ดำเนินการตามแผนอัตรากำลังสามปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	
	๑.๒ จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ระบบแห่ง)	-ดำเนินการตามคู่มือ การประเมินผล การปฏิบัติงาน	
	๑.๓ จัดทำคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ	- หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ เส้นทางก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบพร้อมทั้งให้ คำปรึกษาดังกล่าว	
๒.นโยบายการสรรหาและ คัดเลือก	๒.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาล	-ดำเนินการตามแผนอัตรากำลังสามปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	
	๒.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและ พนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ว่างลงหรือโอนย้าย	-ดำเนินการขอให้ กสธ.ดำเนินการ	
	๒.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับ ราชการหรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรง ตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่ สูงขึ้น	-ดำเนินการสรรหาและเลือกสรร พนักงานจ้าง	
	๒.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร	-ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการฯ	
	๒.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	-ดำเนินการ จำนวน ๑ ราย	

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๓.นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p>	<p>- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๔- ๒๕๖๖</p>	
	<p>๓.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง</p>	<p>- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงาน ความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากร</p>	
	<p>๓.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E-learning</p>	<p>- ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลที่บรรจุใหม่ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตัวเองในระบบ E-learning</p>	
	<p>๓.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ</p>	<p>- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน</p>	
	<p>๓.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร</p>	<p>- หน่วยงาน มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา และจำให้มีขั้นพื้นฐานของพนักงาน</p>	

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๔.นโยบายสวัสดิการและ ผลตอบแทน</p>	<p>๔.๑ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ ให้เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ราชการ</p>	
	<p>๔.๒ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน</p>	<p>- ปีละ ๑ ครั้ง</p>	
	<p>๔.๓ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากร ในด้วยสภาพแวดล้อมการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p>	<p>- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ สาธารณะ</p>	
	<p>๔.๔ มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับติดตาม และประเมินผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคนอย่างเป็นธรรมเสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๕.นโยบายบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคลด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ	๕.๑ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล	- หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์และ ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลเน้นการ เรียนรู้ด้วยตัวเองในระบบ E-learning และติดตามข่าวสารทางเทคโนโลยี สารสนเทศใหม่ๆอยู่เสมอ	
	๕.๒ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับ บุคคลขององค์กร มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลใน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ	- หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบ ดังกล่าวตามระยะ ที่กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่นกำหนดทุกระยะ แล้ว เสร็จที่กำหนดไว้	
	๕.๓ มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยี สารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้	- หน่วยงานมีการใช้โปรแกรมระบบ สารสนเทศทรัพยากรบุคคลของ ข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครู ระบบ LHR - โปรแกรมระบบ E-laas, E-plan, E-gp	