

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. การวางแผนกำลังคน นโยบายด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง – แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)	เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของ ทุกหน่วยในองค์กร	อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง การบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	๑. ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการตามประกาศ ก.ท.และกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ทัวไป และพนักงานจ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงาน อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กร ๒. การบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้าง ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๑ อัตรา ตำแหน่ง คนงานทั่วไป ๒ อัตรา แทนตำแหน่งที่ว่างลง ๓.มีแผนอัตรากำลังที่เป็นปัจจุบัน และเหมาะสมกับภารกิจ บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน	๑.เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณปัจจุบัน และเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน ภารกิจ ถ่ายโอนจากส่วนกลาง ปฏิบัติงานเร่งด่วนตามหนังสือสั่งการ ๒. เป็นการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาดำรงตำแหน่งที่ว่างลง เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ๓.ผู้บริหารมีนโยบายรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่น/ข้าราชการประเภทอื่น ที่ประสบการณ์การทำงาน เพื่อจะได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี เพื่อการปฏิบัติงานที่เป็นไปอย่างเป็นระบบ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒. นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก	๑. มีการสรรหาบุคลากรเชิงรุก เป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ ๒. การคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานควบคู่กับการเป็นคนดี	๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬกำหนด ๒. สรรหาพนักงานตามกรอบระยะเวลาในการสรรหาบรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบประกาศ/มติ ก.ท. อย่างชัดเจน ๓. มีแผนและสามารถสรรหาบรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง	๑. การขอใช้บัญชีผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารตำแหน่ง ผอ.กองคลัง ตำแหน่ง ผอ.กองการศึกษา ๒. การขอใช้บัญชีผู้ผ่านการสรรหาการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น (ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสธ.) ตำแหน่ง นายช่างโยธา (ปง./ชง.) ตำแหน่ง นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.) ตำแหน่ง เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.) ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑. เพื่อให้องค์กรได้รับโอนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจากบัญชีผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ๒. เพื่อให้องค์กรได้บรรจุบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเพื่อปฏิบัติงาน
๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง สายงานครบทุกตำแหน่งสายงานอย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม	ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง กระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมและการทำงาน	๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และหน่วยงานจัดฝึกอบรมเอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสิทธิภาพในการทำงาน สร้างความสามัคคีในองค์กร ในการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความรู้นอกสถานที่ ๒. จัดทำโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม ปลุกจิตสำนึกต่อต้านการทุจริต ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔	๑. สถานการณ์การแพร่ระบาดโรคโควิด-๑๙ ทำให้การส่งบุคลากรเข้าอบรมไม่เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากร ๒. คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา ฯ และบุคลากรภายในองค์กรให้ความร่วมมืออย่างดี วิทยากรเป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญในการถ่ายทอดความรู้

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔. นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีและสารสนเทศ - การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑. มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิภาพ ๒. มีการพัฒนาความรู้ IT ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ๓. นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์	๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลขององค์กร ๓. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ ๔. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้ เช่น - โปรแกรมเทคโนโลยีสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ของ ข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครู ระบบ HR - โปรแกรมระบบ E-laass , E-plan	- บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานได้	๑. สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙ ทำให้การส่งบุคลากรเข้าอบรมไม่เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากร ๒. ดำเนินให้บุคลากรมีการสมัครเข้าร่วมการอบรมทางออนไลน์

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๕.นโยบายด้านสวัสดิการ มีมาตรการเสริมสร้าง ขวัญและกำลังใจ ให้กับพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	- เพื่อเสริมสร้างกำลังใจ ให้กับพนักงาน เพื่อให้เกิด ความรักความสามัคคี และทุ่มเทกำลังกายและ กำลังใจให้กับองค์กร และ สร้างความมั่นใจให้กับ บุคลากรในความปลอดภัย การทำงาน	ผลการปฏิบัติงานดี สำเร็จทันเวลาที่กำหนด ความผิดพลาดในการ ทำงานมีน้อยข้อร้อง เรียนไม่มี การทำงาน เป็นทีม	๑. จัดทำโครงการยกย่องเชิดชูคนดี มีคุณธรรม ของเทศบาลตำบลปงไฮ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ๒. ร่วมบริจาคเงินช่วยเหลือครอบครัวพนักงาน เทศบาล พนักงานจ้าง ที่สูญเสียบุคคลใน ครอบครัว ๓. จัดกิจกรรมทำความสะอาด (Big Cleaning Day)เพื่อให้องค์กรน่าอยู่ สภาพแวดล้อมในการ ทำงานปลอดภัย ห่างไกลโรค ๔. มีมาตรการป้องกันการติดเชื้อโควิด-๑๙ คือ หน้ากากอนามัย เจลล้างมือ เครื่องวัดอุณหภูมิ ๕. การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้น เงินเดือน ๒ รอบการประเมินของพนักงาน เทศบาล และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ๖. ส่งเสริมปัจจัยในการทำงานให้น่าอยู่ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ทำงาน คอมพิวเตอร์ ห้องสำนักงาน	๑. เป็นโครงการที่ดี สร้างขวัญและกำลังใจ ให้กับผู้ได้รับใบประกาศ และกระตุ้นให้ บุคลากรในสังกัดพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น ๒.บุคลากรเกิดความรักใคร่ รักองค์กร ทุ่มเทกำลังใจในการทำงาน และมีจิตใจ สาธารณะ ๓. บุคลากรให้ความร่วมมือ มีกิจกรรม ร่วมกัน เกิดความรักสามัคคี ส่งผลให้เป็น องค์กรน่าอยู่ ๔.เป็นมาตรการที่ดี เพื่อให้พนักงานมีความ ปลอดภัยห่างไกลโรค ๕. เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่าง เป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ผ่านการ กลั่นกรองจากคณะกรรมการกลั่นกรอง และคณะกรรมการการประเมินผลใน รูปแบบคณะกรรมการ ๖. ห้องทำงานมีความเหมาะสม มี บรรยากาศในการทำงานที่ดี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๖. นโยบายด้านการ สร้างความสัมพันธ์ และผูกพันภายใน องค์กร - การสร้างความสัมพันธ์ และผูกพันภายใน องค์กร	๑. เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง มีความรัก ผูกพัน กับองค์กร และเสริมสร้างให้ องค์กรมีความเข้มแข็ง ๒. เพื่อให้ภาพลักษณ์ของ องค์กรมีความน่าเชื่อถือ	๑. มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ชั้น พื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ๒. จัดให้มีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่สะท้อนภาพการ ทำงานขององค์กร เช่น กิจกรรม Big cleaning ,จิตอาสา ,กิจกรรม สร้างความสัมพันธ์องค์กรเนื่องในเทศกาลต่าง ๆ (ปีใหม่,สงกรานต์) เพื่อให้พนักงานทุกคนร่วมมือกันจัดทำกิจกรรม และเพื่อสร้าง บรรยากาศในการทำงาน สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานให้บุคคล ทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ ๓. จัดให้มีการประชุมพนักงานเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้บุคลากรใน สังกัดให้ข้อเสนอแนะความคิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการ ปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับ ทบทวนและแก้ปัญหาอันเป็นการสร้าง ความผูกพันที่ดีในองค์กร ๔. พนักงานทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรม การส่งเสริมจริยธรรมและการ สร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการที่เทศบาลตำบลปงไฮจัดขึ้น และที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่น และสามารถประยุกต์หลักธรรมต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติราชการ ๕. ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความ ผูกพันและอยู่กับองค์กรตลอดจนผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบแสดง แบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม คุณธรรม และความโปร่งใสในการ ดำเนินงาน	๑. กิจกรรม Big cleaning ประจำปี ๒๕๖๔ ๒. กิจกรรมเล่นกีฬาเชื่อม ความสัมพันธ์ ๓. กิจกรรมส่งท้ายปีเก่าต้อนรับ ปีใหม่ ขอพรผู้อาวุโส ๔.	เป็นกิจกรรม ละลายพฤติกรรม เชื่อมความ สัมพันธ์ระหว่าง คณะผู้บริหาร พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๗. นโยบายด้านการ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัย - การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยของ พนักงาน	๑. เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึก และความตระหนักในการ ปฏิบัติราชการตามอำนาจ หน้าที่ ให้เกิดประโยชน์สุขแก่ ประชาชน ๒. เพื่อเป็นการปลูกและปลูก จิตสำนึกต่อต้านการทุจริต ๓. เพื่อสร้างจิตสำนึกและความ ตระหนักในการ ประพฤติปฏิบัติ ตามประมวล จริยธรรม	๑. จัดให้มีโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงาน เทศบาลตำบลปงไฮเป็นประจำทุกปี ๒. จัดให้มีประมวลจริยธรรมของเทศบาลตำบล ปงไฮ เพื่อใช้เป็นค่านิยมสำหรับองค์กรที่พนักงาน ทุกคนพึงถือปฏิบัติเป็นแนวทางควบคุมไปกับ ระเบียบและข้อบังคับอื่นๆ อย่างทั่วถึงและมี ประสิทธิภาพ	- ผู้บริหาร สมาชิกสภา และ พนักงานทุก ระดับ เข้าร่วมรับการ ฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เพื่อนำความรู้ที่ได้จากการ ฝึกอบรมมาใช้ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน - จัดให้มีประมวลจริยธรรมของ เทศบาล ตำบลปงไฮ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีการประชาสัมพันธ์ให้ พนักงาน ทุกคนทราบ และ เผยแพร่บนเว็บไซต์หลัก ของหน่วยงาน	จัดประมวลจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อเป็น บรรทัดฐานและ แนวทางในการ ประพฤติปฏิบัติตน