



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เทศบาลตำบลสมเด็จพระเจริญ

อำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี

คำนำ

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลสมเด็จพระเจริญฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อให้ได้ ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจากกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลัง การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร มาตรฐานการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

คณะผู้บริหารเทศบาลตำบลสมเด็จพระเจริญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะสามารถนำผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลภายในองค์กรต่อไป และหากได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามแผนพัฒนาบุคลากรนี้แล้ว บุคลากรของเทศบาลตำบลสมเด็จพระเจริญ จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่เทศบาลตำบลสมเด็จพระเจริญได้



(นายธีระพงศ์ กั้นสุด)

นายกเทศมนตรีตำบลสมเด็จพระเจริญ

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เทศบาลตำบลสมเด็จพระเจริญ อำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี

นโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
<p>๑. การวางแผนกำลังคน - จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งของเทศบาลให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี</p>	<p>๑. เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง กรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลสมเด็จพระเจริญ ๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากร ๓. ใช้เป็นแนวทางกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่</p>	<p>ก.ท.จ. จังหวัดกาญจนบุรี มีมติเห็นชอบพร้อมทั้ง เทศบาลตำบลสมเด็จพระเจริญได้มีประกาศใช้แผนอัตรากำลังสามปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>	<p>๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ๒. มีการกำหนดโครงสร้างกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๒. มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังปัจจุบัน</p>
<p>๒. การสรรหาคณบดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน - การสรรหาคณบดีเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ และพนักงานจ้าง จะยึดหลักความรู้ความสามารถ และ หลักคุณธรรมเป็นสำคัญ เพื่อให้ได้คนดีและเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน</p>	<p>๑. เพื่อให้ได้บุคลากรที่ดีและเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน ๒. เพื่อยกระดับองค์กรให้มีบุคลากรที่ดีและเก่งในการปฏิบัติหน้าที่</p>	<p>บุคลากรของเทศบาลที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณธรรมในการปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน</p>	<p>๑. มีการพัฒนากระบวนการสรรหาคัดเลือกบุคลากร โดยคำนึงถึงหลักความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ คุณสมบัติที่เหมาะสม และ หลักคุณธรรม</p>

นโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๓. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร - การสรรหา คัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องทันเวลา และมีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ	๑. เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรมีความต่อเนื่องเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๒. เพื่อให้ได้บุคลากรตรงตามสายงานผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ เป็นไปตามผลสัมฤทธิ์และภารกิจของงาน	บุคลากรครบตามตำแหน่งในแผนอัตรากำลังสามปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	๑. ประชาสัมพันธ์รับโอน/ย้าย หรือขอใช้บัญชีสำหรับพนักงานส่วนตำบลทั้งหลายทั้งสายบริหารและสายปฏิบัติ ๒. ตำแหน่งพนักงานจ้างมีการดำเนินการสรรหาตามระเบียบ หลักเกณฑ์ในตำแหน่งที่ว่าง (ทดแทน/เพิ่มเติม)
๔. การพัฒนาบุคลากร - พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑. เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ๒. เพื่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	๑. ประชาชนที่มาติดต่อขอรับบริการ ได้รับความสะดวก ๒. ลดเวลา ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานได้จริง	๑. ปรับปรุงข้อมูลในการปฏิบัติงานให้เป็นปัจจุบัน ๒. ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็นหรือซ้ำซ้อน
๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน - มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	๑. มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ ๒. สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ๓. สร้างมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงาน	มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล	๑. กำหนดผลสัมฤทธิ์และตัวชี้วัดของงาน ๒. แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน

นโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
<p>๖. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษา วินัย</p> <p>- ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีจิตสำนึกรับผิดชอบและตระหนักถึงการมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. เพื่อให้เจ้าหน้าที่วางตัวเป็นกลางทางการเมืองและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย</p>	<p>๑. ดำเนินการฝึกอบรมสำเร็จลุล่วงตามแผนพัฒนา</p> <p>๒. พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน</p>	<p>๑. ดำเนินการฝึกอบรมสำเร็จลุล่วงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p> <p>๑. เจ้าหน้าที่ในองค์กรรับทราบและปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง</p>
<p>๗. การสร้างทางก้าวหน้าในอาชีพ</p> <p>- ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส</p>	<p>๑. ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน</p> <p>๒. สร้างความมั่นคงในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร</p>	<p>บุคลากรของเทศบาลที่ได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในทางอาชีพและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. ดำเนินการให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานเข้ารับการอบรมหลักสูตรสายงาน</p>
<p>๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต</p> <p>- ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับบุคลากรให้มีความมั่นคง มีขวัญกำลังใจและคุณภาพชีวิตที่ดี จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานตามความจำเป็นและเหมาะสม</p>	<p>๑. เพื่อเสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี พึ่งพอใจ ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีให้แก่บุคลากร</p>	<p>บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในด้านคุณภาพชีวิตที่เหมาะสม เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่</p>	<p>๑. มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อม ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ทั้งร่วมกิจกรรม ๕ส. ให้องค์กรน่าอยู่</p>