

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
เทศบาลตำบลแม่เอย อำเภอแม่เอย จังหวัดเชียงใหม่

ลำดับ	ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑	ด้านการวางแผนกำลังคน	จัดอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจ หน้าที่ และเพียงพอกับปริมาณงาน จัดทำโครงสร้างงาน ผังขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เพื่อสามารถอำนวยความสะดวกกับประชาชน	- ดำเนินการสรรหาบุคลากรเพื่อทดแทนอัตราที่ว่างได้อย่างเหมาะสม - ควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพรบ.ระเบียบการบริหารงานบุคคล	(๑) การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดโครงสร้างอัตรากำลังและการจัดตำแหน่งให้มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ภารกิจ ปริมาณงานของหน่วยงาน ใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลแม่เอย ได้แก่ การวางแผนในการสรรหาบุคลากรเพื่อทดแทนอัตราที่เกษียณอายุ ลาออกหรือโอน (ย้าย) การใช้อัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ คำนวณค่าเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความ สามารถให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว (๒) การทบทวนและปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับภารกิจและสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการดำเนินงาน บทบาทหน้าที่ของเทศบาลตำบลแม่เอย โดยการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม หรือพิจารณายุบเลิกตำแหน่งที่ไม่มีความจำเป็น	

ลำดับ	ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๒	ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	ดำเนินการสรรหาบุคลากรตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถตรงตามตำแหน่งสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน โดยกระบวนการที่โปร่งใสและเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)	- สรรหาบุคลากรเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่าง - ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามตำแหน่ง	(๑) การบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขันกำหนด (๒) การรับโอนพนักงานเทศบาล พนักงานส่วนท้องถิ่น ประเภทอื่น หรือข้าราชการประเภทอื่นเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่างจากการโอน การย้าย การลาออกจากราชการ และการเกษียณอายุราชการ (๓) การรายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างและการรับโอนพนักงานเทศบาลตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด (๔) ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างกำหนดเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่าง	

ลำดับ	ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๓	การพัฒนาบุคลากร	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะตรงตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบ เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่	- ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน - ผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี	(๑) แผนพัฒนาบุคลากรสามปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งให้ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย (๒) การพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงาน ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร โดยการจัดฝึกอบรมเองและการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น (๓) การติดตามและประเมินผลบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม (๔) มีการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Management) โดยนำเอาองค์ความรู้ในแต่ละสาขาถ่ายทอด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน และเก็บรวบรวมให้เป็นหมวดหมู่เพื่อสะดวกต่อการศึกษาค้นคว้าและนำไปเผยแพร่ทางเว็บไซต์เพื่อให้บุคคลทั่วไปได้ศึกษา (๕) นำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเพียงพอและเหมาะสม	

ลำดับ	ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๔	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	นำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในพิจารณาความดีความชอบต่าง ๆ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การเลื่อนระดับ การต่อสัญญาจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้มีความเหมาะสม เป็นธรรมและ โปร่งใส	- การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความโปร่งใส เป็นธรรม โดยผู้รับการประเมินลงชื่อรับทราบผลการประเมินทุกครั้ง - มีการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงาน	(๑) ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่กำหนด ปีละ ๒ ครั้ง (๒) มีการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงานโดยคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ (๓) นำผลการประเมินไปใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เลื่อนระดับ การต่อสัญญาจ้างฯลฯ	

ลำดับ	ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๕	การส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัย	- เพื่อให้บุคลากรยึดถือมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติดำเนินการเป็นไปตามกฎหมาย - สร้างจิตสำนึกทางคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการที่ดีให้กับพนักงาน เทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	- การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนการดำเนินงาน มีความถูกต้อง ครบถ้วนตามระเบียบที่กำหนด - ประชาสัมพันธ์ประกาศหลักเกณฑ์หรือนโยบายทางเว็บไซต์เพื่อให้ประชาชนทั่วไปรับทราบ	(๑)ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลแม่เอย (๒)นโยบายมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการเทศบาลตำบลแม่เอย (๓)แผนป้องกันการทุจริตของเทศบาลตำบลแม่เอยเพื่อใช้เป็นแผนการดำเนินงานในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน (๔)ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตนตามประกาศคุณธรรมจริยธรรม วินัยของข้าราชการและมีส่วนร่วมในกิจกรรมตามแผนการป้องกันการทุจริตของเทศบาลตำบลแม่เอย (๕)ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ตลอดจนควบคุม กำกับดูแล ติดตามความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	

ลำดับ	ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๖	ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	เพื่อให้บุคลากรเห็นความก้าวหน้าในอาชีพ และมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใสและเป็นธรรม ก่อให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ รวมทั้งเพื่อเป็นการดึงดูด จูงใจและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรตลอดไป	-แผนเส้นทางความก้าวหน้าทางสายอาชีพครบทุกตำแหน่ง -บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/ปี	(๑) มีแผนเส้นทางความก้าวหน้าทางสายอาชีพของบุคลากรทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง และแจ้งบุคลากรทุกตำแหน่งรับทราบ และเผยแพร่ลงเว็บไซต์ของหน่วยงาน (๒) ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศ ศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน (๓) สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนานา เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรตามตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบและสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร	

ลำดับ	ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๗	การพัฒนาคุณภาพชีวิต	เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจให้ ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่ง และทำคุณประโยชน์ไว้กับองค์กร	-ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อ หน่วยงาน - อัตราการย้าย หรือลาออกน้อย	(๑)ปรับปรุงสภาพแวดล้อม จัดสถานที่ทำงานให้สะอาด ปลอดภัยเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน (๒)มีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างเหมาะสมและเพียงพอ (๓)กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีร่วมกันระหว่าง เช่น จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เนื่องในโอกาสสำคัญต่าง ๆ กิจกรรมทางศาสนาวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น การแสดงมุทิตาจิตสำหรับผู้เกษียณอายุราชการ ฯลฯ (๔)มีเครื่องมือในการดับเพลิงไว้ในอาคารอย่างเพียงพอ (๕)มีสถานที่ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพกายและสุขภาพ จิตที่ดี (๖)มีสวัสดิการของข้าราชการตามสิทธิที่มี เช่น ค่าศึกษา บุตร ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล เงินรางวัลประจำปี (โบนัส) (๗)มีสวัสดิการสหกรณ์ออมทรัพย์พนักงานของเทศบาล ตำบลแม่เอย เพื่อเป็นแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายของ บุคลากร (๘)มีสวัสดิการบ้านพักข้าราชการ	