

ผลการปฏิบัติการตามแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลสันมะเค็ด

ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน

เทศบาลตำบลสันมะเค็ด อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

ลำดับ	ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	แผนการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ (บาท)
๑	ด้านการวางแผนกำลังคน	จัดอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจ หน้าที่ และเพียงพอกับปริมาณงาน จัดทำโครงสร้างงาน ผัง ขั้นตอน การปฏิบัติงาน อย่างชัดเจน เพื่อสามารถอำนวยความสะดวกกับประชาชน	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลสันมะเค็ด (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	- ดำเนินการสรรหาบุคลากร เพื่อทดแทนอัตราที่ว่างได้อย่างเหมาะสม - ควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพรบ. ระเบียบการบริหารงานบุคคล	(๑) การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อ กำหนดโครงสร้างอัตรากำลัง และการจัด ตำแหน่งให้มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ภารกิจ ปริมาณงานของหน่วยงาน ใช้เป็น เครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ เทศบาลตำบลแม่อาว ได้แก่ การวางแผนในการสรรหา บุคลากรเพื่ อทดแทนอัตราที่ เกษียณอายุ ลาออกหรือโอน (ย้าย) การใช้ อัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ คุ่มค่าเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของ หน่วยงาน การพัฒนา บุคลากรให้มี ความรู้ ความสามารถและรักษา บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถให้ อยู่กับองค์กรในระยะยาว	ไม่ใช้งบประมาณ

					(๒) การทบทวนและปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ให้มีความเหมาะสมกับ ภารกิจและสถานการณ์ที่มีการ เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้มีโครงสร้าง และ อัตรากำลังที่เหมาะสมและ สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการดำเนินงาน บทบาท หน้าที่ของเทศบาลตำบลแม่ฮาด โดยการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม หรือ พิจารณายุบเลิก ตำแหน่งที่ไม่มี ความจำเป็น	
๒	ด้านการบรรจุ และ แต่งตั้งบุคลากร	ดำเนินการสรร หาบุคลากรตรง คุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่ง ที่กำหนดไว้ใน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดย ดำเนินการสรร หาและเลือกสรร บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ตรงตาม ตำแหน่งสรรหา	สรรหาผู้มา ดำรงตำแหน่ง ตามกรอบ อัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบล สันมะเค็ด (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	- สรรหาบุคลากร เพื่อทดแทน ตำแหน่งที่ว่าง - ได้บุคลากรที่มี ความรู้ ความสามารถตรง ตามตำแหน่ง	(๑) การบรรจุและแต่งตั้งเป็น พนักงานเทศบาล ตามมาตรฐาน ทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และ เงื่อนไขการสอบแข่งขันกำหนด (๒) การรับโอนพนักงานเทศบาล พนักงานส่วน ท้องถิ่นประเภทอื่น หรือข้าราชการประเภทอื่น เพื่อ ทดแทนตำแหน่งที่ว่างจากการโอน การย้าย การลาออกจากราชการ และการเกษียณอายุราชการ (๓) การรายงานตำแหน่งสายงาน ผู้บริหาร ที่ว่างและ การรับโอน	ไม่ใช้งบประมาณ

		คนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานโดยกระบวนการที่โปร่งใสและเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)			พนักงานเทศบาล ตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด (๔) ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงาน จ้าง ตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ตาม มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างกำหนดเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่าง	
๓	การพัฒนาบุคลากร	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะสมรรถนะตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และ หน้าที่ ความรับผิดชอบเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่	แผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลสันมะเค็ด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖	- ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน - ผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี	(๑) แผนพัฒนาบุคลากรสามปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เป็นกรอบใน การพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งให้ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย (๒) การพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถใน การปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตาม สายอาชีพและตำแหน่งงาน ให้เป็นไป	(๑) โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของ ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างเทศบาลตำบลสันมะเค็ด - ๑๐๐,๐๐๐ บาท (๒) ส่งเสริมให้สมาชิกสภาท้องถิ่นเข้าร่วมรับการฝึกอบรมเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของสภาท้องถิ่น

					ตาม แผนพัฒนาบุคลากร โดยการ จัดฝึกอบรมเอง และการจัดส่ง บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น (๓) การติดตามและประเมินผล บุคลากรที่เข้า รับการฝึกอบรมทั้ง ก่อนและหลังการฝึกอบรม (๔) มีการจัดการองค์ความรู้ใน องค์ กร (Knowledge Management) โดยนำเอาองค์ ความรู้ในแต่ละสาขา ถ่ายทอด แลกเปลี่ยน เรียนรู้ระหว่างกัน และ เก็บรวบรวมให้เป็น หมวดหมู่เพื่อ สะดวกต่อการศึกษาค้นคว้าและ นำไปเผยแพร่ทางเว็บไซต์เพื่อให้ บุคคลทั่วไปได้ศึกษา (๕) นำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการ ปฏิบัติงาน ของบุคลากรอย่าง เพียงพอและเหมาะสม	- ๑๐๐,๐๐๐ บาท
๔	การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	นำผลการ ประเมินการ ปฏิบัติงานไปใช้ ในพิจารณา ความดี ความชอบต่างๆ	เสนอแบบ ประเมินปีละ ๒ ครั้ง	- การประเมินผล การปฏิบัติงานมี ความโปร่งใส เป็นธรรม โดยผู้รับ การ ประเมินลงชื่อ	(๑) ดำเนินการประเมินผลการ ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ และ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัด เชียงรายกำหนดปีละ ๒ ครั้ง	ไม่ใช้งบประมาณ

		เช่น การเลื่อน ขึ้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การเลื่อนระดับ การต่อสัญญา จ้าง และ ประโยชน์ตอบ แทนอื่นให้มี ความเหมาะสม เป็นธรรมและ โปร่งใส		รับทราบผลการ ประเมินทุกครั้ง - มีการกลั่นกรอง ผลการประเมินการ ปฏิบัติงาน	(๒) มีการกลั่นกรองผลการประเมิน การปฏิบัติงานโดยคณะกรรมการ กลั่นกรองผลการประเมินการ ปฏิบัติงานเพื่อเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ (๓) นำผลการประเมินไปใช้ในการ เลื่อนขึ้น เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เลื่อนระดับ การต่อ สัญญาจ้างฯลฯ	
๕	การดำรง รักษาไว้และ แรงจูงใจ	เพื่อการพัฒนา คุณภาพชีวิตที่ดี ในการทำงาน เช่น แผน ความก้าวหน้า ในสายงานการ ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ บำเหน็จความดี ความชอบ การพัฒนา ระบบฐานข้อมูล บุคลากร	๑. ดำเนินการ บันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูล บุคลากรใน ระบบศูนย์ ข้อมูลบุคลากร ท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และ เป็นปัจจุบัน ๒. ดำเนินการ พิจารณาความ ดี ความชอบใน	จำนวนพนักงานที่ ลาออก/โอนย้าย	การดำรงรักษาพนักงานมีคุณค่าเป็น พิเศษ ทำให้องค์การมีบุคลากรที่ดีมี ความสามารถและความชำนาญจัด เจนเพิ่มจำนวนมากขึ้นอยู่เรื่อย ๆ ลดอัตราการเข้าออกงาน ทำให้ไม่ ต้องมีการระในการสอนงานพนักงาน ใหม่ เกิดทีมงานที่มั่นคงมีความรัก ความผูกพันและเข้าใจกัน พนักงาน ที่มีทักษะในงานสูงสามารถช่วยแบ่ง เบาหน้าที่งานให้แก่ผู้บังคับบัญชาได้ มากกว่าพนักงานที่อยู่ระหว่างการ เรียนรู้งาน ทำให้ไม่เกิดปัญหา ในการปฏิบัติงานหรือมีปัญหา	ไม่ใช้งบประมาณ

		สภาพแวดล้อม ในการทำงาน ความปลอดภัย ในการทำงาน การมีส่วนร่วม ในการเสนอ ความคิดการ พัฒนาองค์กร และการยกย่อง ชมเชย เจ้าหน้าที่ที่ ปฏิบัติงานดีเด่น หรือสร้าง คุณประโยชน์ที่ ดีต่อองค์กรและ สาธารณชน เพื่อเป็นการ สร้างแรงจูงใจ ให้บุคลากรเกิด ความผูกพันต่อ องค์กร	การปฏิบัติ หน้าที่ราชการ ประจำปี เพื่อยกย่อง ชมเชยแก่ บุคลากรดีเด่น ด้านการ ปฏิบัติงานและ คุณประโยชน์ ต่อสาธารณชน		น้อยมาก เพราะพนักงานจะมีความ ชำนาญมากกว่าพนักงาน เข้าใหม่ องค์กรจะเกิดการพัฒนา ได้อย่างต่อเนื่อง เพราะมีพนักงานที่ รู้งานเป็นงานมีความชำนาญ สามารถคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงาน ใหม่ ๆ ได้ ทำให้สามารถปลูกฝัง ทัศนคติที่ดีได้อย่างสม่ำเสมอ ไม่ต้องเริ่มต้นนับหนึ่งใหม่อยู่ ตลอดเวลา อันจะเป็นผลให้สามารถ ลดเวลาและค่าใช้จ่าย ทำให้ไม่เกิด ความติดขัดหยุดชะงัก งานสามารถ ดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง สร้างขวัญกำลังใจให้พนักงานรักงาน ที่ทำและรักองค์กร เป็นการเตรียม กำลังคนสำหรับอนาคต ทำให้เกิด ภาพลักษณ์ที่ดีเพราะมีพนักงานที่ ทำงานอยู่กับองค์กรเป็น เวลานาน แสดงให้เห็นว่าองค์กร ให้ความสำคัญอยู่ที่ดีมีความอบอุ่น มั่นคงเป็นผลให้มีผู้ต้องการมาสมัคร งานใหม่มาก โดยอาศัยพนักงานเก่า ช่วยแนะนำกันมา	
--	--	---	--	--	--	--

๖	การส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัย	- เพื่อให้บุคลากรยึดถือมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติดำเนินการเป็นไปตามกฎหมาย - สร้างจิตสำนึกทางคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการที่ดีให้กับพนักงานเทศบาลพนักงานครูเทศบาลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	จัดทำประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรม	- การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนการดำเนินงานมีความถูกต้อง ครบถ้วนตามระเบียบที่กำหนด - ประชาสัมพันธ์ประกาศหลักเกณฑ์หรือนโยบายทางเว็บไซต์เพื่อให้ประชาชนทั่วไปรับทราบ	(๑) ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู เทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด (๒) นโยบายมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม ความโปร่งใสและซื่อสัตย์ด้วยจรรยา ข้าราชการเทศบาลตำบลสันมะเค็ด (๓) แผนป้องกันการทุจริตของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด เพื่อใช้เป็นแผนการดำเนินงานในการ ป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน (๔) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรประพฤติ ปฏิบัติตนตามประกาศคุณธรรมจริยธรรม วินัยของข้าราชการ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมตาม แผนการป้องกันการทุจริตของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด (๕) ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ตลอดจนควบคุมกำกับดูแลติดตามความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้	ไม่ใช้งบประมาณ
---	--------------------------------------	--	---------------------------------------	---	---	----------------

					บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบและ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	
๗	ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	เพื่อให้บุคลากร เห็นความ ก้าวหน้าใน อาชีพและมี หลักเกณฑ์ใน การแต่งตั้ง โยกย้าย สับเปลี่ยน หมุนเวียน ตำแหน่งที่ ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม ก่อให้เกิดการ กระตุ้นการ พัฒนาตนเอง ไปสู่ความสำเร็จ ในอาชีพรวมทั้ง เพื่อเป็นการ ดึงดูด จูงใจและ รักษาบุคลากรที่ มีความสามารถ ให้อยู่กับองค์กร ตลอดไป	ประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่ เส้นทาง ความก้าวหน้า ในสายงาน อาชีพให้ ข้าราชการ ทราบ	-แผนเส้นทาง ความก้าวหน้าทาง สายอาชีพครบ ทุกตำแหน่ง -บุคลากรได้รับการ พัฒนา อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/ปี	(๑) มีแผนเส้นทางความก้าวหน้า ทางสายอาชีพ ของบุคลากรทุก ประเภทตำแหน่ง และระดับ ตำแหน่ง และแจ้งบุคลากรทุก ตำแหน่งรับทราบ และเผยแพร่ลง เว็บไซต์ของหน่วยงาน (๒) ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรใน ระบบ สารสนเทศศูนย์บริการข้อมูล บุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติให้เป็น ปัจจุบัน เพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายงาน (๓) สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการ พัฒนา เพื่อเพิ่มขีดความสามารถใน การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ด้วย การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ในหลักสูตรตามตำแหน่งและหน้าที่ รับผิดชอบ และสอดคล้องกับ แผนพัฒนาบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ

๘	การพัฒนาคุณภาพชีวิต	เสริมสร้างความ มั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจให้ ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งและทำ คุณประโยชน์ไว้ กับองค์กร	จัดกิจกรรม สร้าง ความสัมพันธ์ อันดีระหว่าง ผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้าง	- ความพึงพอใจ ของบุคลากรที่มีต่อ หน่วยงาน - อัตราการย้าย หรือลาออกน้อย	(๑) ปรับปรุงสภาพแวดล้อม จัด สถานที่ทำงาน ให้สะอาด ปลอดภัย เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน (๒) มีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่าง เหมาะสมและเพียงพอ (๓) กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดี ร่วมกัน ระหว่าง เช่น จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ เนื่องในโอกาสสำคัญต่าง ๆ กิจกรรม ทางศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี ท้องถิ่น การแสดงมุทิตาจิตสำหรับ ผู้เกษียณอายุราชการ ฯลฯ (๔) มีเครื่องมือในการดับเพลิงไว้ใน อาคารอย่างเพียงพอ (๕) มีสวัสดิการของข้าราชการตาม สิทธิที่มี เช่น ค่าศึกษาบุตร ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล	ไม่ใช้งบประมาณ
---	---------------------	---	---	--	---	----------------