



ประกาศเทศบาลตำบลเหมืองจี้

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบาย การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของเทศบาลตำบลเหมืองจี้

.....

ตามที่เทศบาลตำบลเหมืองจี้ ได้ประกาศแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓ โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลเหมืองจี้ และจัดทำให้ครอบคลุมถึงพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเหมืองจี้ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประกอบกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเหมืองจี้ มีการทำงานอย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง โดยหน่วยงานมีการประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงประกาศรายงานผลการ ดำเนินการตามแผนนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบล เหมืองจี้ ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

สิงห์ทอง ปะมะสอน

(นายสิงห์ทอง ปะมะสอน)

นายกเทศมนตรีตำบลเหมืองจี้

แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินการตามนโยบาย การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลเหมืองจี้
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

| ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ |
|---|---|--|---|--|
| <p>๑. การวางแผนกำลังคน</p> <p>๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พนักงานเทศบาลตำบลเหมืองจี้</p> | <p>๑. เพื่อให้มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. เพื่อให้เทศบาลตำบลเหมืองจี้มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเหมืองจี้ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๓. เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสม</p> | <p>ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และการบังคับใช้แผนอัตรากำลังอัตรากำลัง ๓ ปี</p> | <p>เทศบาลตำบลเหมืองจี้ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พนักงานเทศบาล (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดลำพูน (ก.ท.จ.ลำพูน) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓</p> | <p>การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต้องมีการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง และมีการวิเคราะห์ภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่</p> |

| ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ |
|-------------------------------|---|-----------|----------------|---------------------------|
| | <p>กับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่</p> <p>๔. เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่</p> <p>๕. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้ อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเหมืองจี้</p> <p>๖. เพื่อให้เทศบาลตำบลเหมืองจี้ สามารถวางแผน อัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลเหมืองจี้ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการ สาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการ ของประชาชนได้เป็นอย่างดี</p> | | | |

| ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|--|
| | <p>๗. เพื่อให้เทศบาลตำบลเหมืองจี้ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด</p> <p>๘. เพื่อให้เทศบาลตำบลเหมืองจี้มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลเหมืองจี้</p> | | | |
| <p>๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร งานบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓</p> | <p>เพื่อบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลเหมืองจี้ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก่ไข</p> | <p>ระดับความสำเร็จในการบรรจุแต่งตั้งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p> | <p>ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ได้ดำเนินการ ดังนี้</p> <p>๑. ตำแหน่งสายงานบริหารว่าง เพื่อขอให้ ก.ถ. ดำเนินการสรรหาตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒. ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติได้ดำเนินการประกาศรับโอนตำแหน่งว่าง</p> | <p>มีการสรุปผลการดำเนินงานประจำปี เพื่อพิจารณาแนวทางในการบริหารงานบุคคลในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งพนักงาน</p> |

| ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ |
|---|--|---|--|---|
| | ปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้เป็นอย่างดี | | | |
| <p>๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓</p> | <p>เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ดังนี้</p> <p>๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) โดยมีองค์ประกอบ การประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่</p> <p>๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือตรงต่อเวลา และความประหยัดหรือความคุ้มค่า</p> <p>๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ ๓๐) ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน</p> <p>๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้เป็นไปตามหลักการของมาตรฐานทั่วไป ที่ ก.จ. ก.ท. ก.อบต. กำหนด ได้แก่</p> | <p>ระดับความสำเร็จในการเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง</p> | <p>เทศบาลตำบลเหมืองจี้ได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๒ ครั้ง (๑ เมษายน ๒๕๖๓ และ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓)</p> | <p>การนำผลการประเมินที่ได้รับในแต่ละรอบปีไปใช้ในการประกอบการพิจารณาในด้านการบริหารงานบุคคลอื่นๆ</p> |

| ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ |
|---|--|---|--|---|
| | <p>๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน เกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ/งาน/กิจกรรมในการปฏิบัติราชการ โดยกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานและค่าเป้าหมาย</p> <p>๒.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน สมรรถนะประจำสายงาน ๓ ด้าน และสมรรถนะประจำบริหาร ๔ ด้าน</p> | | | |
| <p>๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย</p> <p>๑.มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน</p> | <p>๑.เพื่อจัดทำแผนงานการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสบริหารงานบุคคล</p> <p>๒.เพื่อจัดทำโครงการณณรงค์เพื่อกระตุ้นให้ภาคประชาชน/อปท.แจ้งเบาะแสเฝ้าระวังทุจริตและประพฤติมิชอบ</p> <p>๓.เพื่อจัดทำโครงการสร้างเครือข่ายภาคประชาชน/อปท.ในการแจ้งเบาะแสเฝ้าระวังทุจริต</p> | <p>ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส</p> | <p>พนักงานเทศบาล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองในการให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึงเท่าเทียม</p> | <p>การจัดทำกระบวนการสร้างความโปร่งใสเพื่อควบคุม ป้องกัน เฝ้าระวังการประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน</p> |
| <p>๖.การพัฒนาบุคลากร</p> <p>๑.โครงการพัฒนาเทศบาลเป็นองค์กรแห่ง</p> | <p>๑. เพื่อติดตามประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร</p> | <p>ระดับความสำเร็จของจำนวนพนักงาน ที่เข้ารับการอบรมตามโครงการฯ</p> | <p>รับการอบรมให้ความรู้ในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบใหม่ และการปฏิบัติงาน</p> | <p>สามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ในการทำงานเพื่อ</p> |

| ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ |
|--|---|---|---|--|
| การเรียนรู้ไว้ในแผนพัฒนาเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ | <p>๒. เพื่อการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะเพื่อการประเมินและการพัฒนา</p> <p>๓. เพื่อให้ความรู้แก่พนักงานเรื่องความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานเทศบาล</p> <p>๔. เพื่อให้ความรู้แก่พนักงานในการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ อย่างถูกต้อง</p> | | ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ | ประชาชน และเพื่อสิทธิสวัสดิการของตนเองได้ |
| <p>๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๑.การจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน</p> | <p>เพื่อใช้ในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล และคำนวณค่าใช้จ่าย ด้านบุคลากรของภาครัฐได้อย่างถูกต้อง จึงมีความจำเป็นที่ต้องนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือ ในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้เริ่มดำเนินการโครงการศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ</p> | ระดับความสำเร็จของงานบันทึกข้อมูลจำนวนพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำพนักงานจ้าง | สามารถนำข้อมูลในประกอบการพิจารณาของผู้บริหารเทศบาล ในการกำหนดนโยบาย แนวทางบริหารงานบุคลากรของเทศบาล | สามารถนำเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์เส้นทางความก้าวหน้าของพนักงานแต่ละตำแหน่งของเทศบาล |
| <p>๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต</p> <p>การส่งเสริมให้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต</p> | <p>เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต</p> | การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต | สามารถนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต | การนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต |

