

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

รายงานผลรอบครึ่งปีแรก (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)

เพื่อให้การดำเนินงานของเทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด จึงได้กำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (วันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) โดยให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด โดยมุ่งเน้น เน้นให้บุคลากรเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ มีการเรียนรู้ และปรับตัวทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มุ่งเน้นการให้บริการเพื่อประโยชน์สูงสุด ของประชาชน และเกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจของเทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. แผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของเทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถรองรับและสนับสนุนบทบาทของเทศบาลตำบลหนองบัวสะอาดในอนาคต มีการวางแผนบริหารกำลังคนในเชิงปริมาณ และคุณภาพ รวมถึงมีการกำหนดมาตรฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน

๑.๑ วัตถุประสงค์

๑.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๑.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด มีการกำหนดตำแหน่ง อัตรากำลังของบุคคล ที่สามารถ ตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน

๑.๒ ตัวชี้วัด

๑.๒.๑ มีการวางแผนบริหารกำลังคนในเชิงปริมาณ และคุณภาพ

๑.๒.๒ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย

๑.๓ ผลการดำเนินงาน

๑.๓.๑ ดำเนินการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า เพื่อปรับปรุงกรอบอัตรากำลังให้เพียงพอ และสอดคล้องกับภารกิจการดำเนินงานของเทศบาลตำบลหนองบัวสะอาดที่เพิ่มมากขึ้น

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำกลุ่มงานสนับสนุน								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
(ผู้อำนวยการกองช่าง) นักบริหารงานช่างต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา (๑๘)								
(ผู้อำนวยการกองการศึกษา) นักบริหารงานการศึกษาต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๖	๖	๖	๖	-	-	-	ใช้เงิน อุดหนุน
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ใช้เงิน อุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ใช้เงิน อุดหนุน
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
(ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม) นักบริหารงานสวัสดิการสังคมต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๕	๔๕	๔๕	๔๕	-	-	-	

๑.๓.๒ มีการวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพ (Productivity) และกระบวนการทำงาน (Workflow analysis) เพื่อประกอบการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของพนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบงานนั้นตามตำแหน่งสายงานต่างๆ เป็นการทบทวนรายละเอียดภาระงานให้สอดคล้อง และเป็นปัจจุบัน

๒. กำหนดแผนพัฒนาบุคคลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และบทบาทของเทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด และสอดคล้องกับความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่

๒.๑ วัตถุประสงค์

เพื่อการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบัน และอนาคต

๒.๒ ตัวชี้วัด

จัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้า ให้กับพนักงาน

๒.๓ ผลการดำเนินงาน

ดำเนินการจัดทำบัญชีระยะเวลาการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป

๓. พัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยกำหนดกระบวนการคัดเลือก การสรรหา บรรจุ แต่งตั้งที่ถูกต้อง มีมาตรฐาน และตรวจสอบได้ เพื่อสนับสนุนให้เทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด ได้บุคลากรที่มีทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้อง เหมาะสม กับความจำเป็นของตำแหน่งในการขับเคลื่อนภารกิจของเทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด

๓.๑ วัตถุประสงค์

๓.๑.๑ ได้บุคคลที่มีสมรรถนะและเหมาะสมกับตำแหน่ง

๓.๑.๒ ได้บุคคลที่มีทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้อง เหมาะสมกับความจำเป็นของตำแหน่งในการขับเคลื่อนภารกิจของเทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด

๓.๒ ตัวชี้วัด

การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง รับโอน (ย้าย) บุคลากรที่มีทักษะ เหมาะสมกับตำแหน่ง

๓.๓ ผลการดำเนินงาน

ประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาล/ข้าราชการประเภทอื่นที่เป็นตำแหน่งว่างมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามตำแหน่งที่ว่าง

๔. พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วน ของเครื่องมือ วิธีการ เพื่อให้สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง เพื่อสร้างความพึงพอใจ ต่อภาพรวมของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการข้อมูลทรัพยากรบุคคล กระบวนการบริหารจัดการ ข้อมูลทรัพยากรบุคคล มีความถูกต้อง ทันเวลา และทันสมัย โดยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ ข้อมูลทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด

๔.๑ วัตถุประสงค์

- ๔.๑.๑ มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม
- ๔.๑.๒ มีระบบการประเมินผลงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้

๔.๒ ตัวชี้วัด

บุคลากรไม่มีการร้องเรียนต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๔.๓ ผลการดำเนินงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานมีระบบการคำนวณคะแนนการประเมินผลที่มีความถูกต้องแม่นยำ สามารถตรวจสอบได้

๕. พัฒนาแนวทางการกำหนดความก้าวหน้าในตำแหน่ง พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจ เพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับองค์กร รวมถึงเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร และการปฏิบัติงานเพื่อสำนักงานเทศบาลตำบลหนองบัวระอาด

๕.๑ วัตถุประสงค์

- ๕.๑.๑ เพื่อพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจ
- ๕.๑.๒ เพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับองค์กร
- ๕.๑.๓ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร

๕.๒ ตัวชี้วัด

การเลื่อนระดับบุคลากรในหน่วยงาน

๕.๓ ผลการดำเนินงาน

การเลื่อนระดับพนักงานเทศบาล ตามผังเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

๖. พัฒนาสำนักงานเทศบาลตำบลหนองบัวระอาด ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กำหนดแนวทางการบริหารจัดการความรู้ และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ และพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องภายในสำนักงานเทศบาลตำบลหนองบัวระอาด

๖.๑ วัตถุประสงค์

- ๕.๑.๑ เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ๕.๑.๒ เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารจัดการความรู้ และเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้
- ๕.๑.๓ เพื่อสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้และพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

ภายในสำนักงานเทศบาลตำบลหนองบัวระอาด

๖.๒ ตัวชี้วัด

การส่งบุคลากรไปฝึกอบรม และการจัดทำโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรในสังกัด

๖.๓ ผลการดำเนินงาน

ส่งบุคลากรในหน่วยงานไปฝึกอบรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ ให้มีการรายงานผลการฝึกอบรมและเผยแพร่ให้บุคลากรในสังกัดได้ทราบโดยทั่วกัน

๗. การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง โปร่งใส และพร้อมให้มีการตรวจสอบ กระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง และมีกระบวนการรับผิดชอบต่อการ ดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม

๗.๑ วัตถุประสงค์

๕.๑.๑ เพื่อให้พนักงานและเจ้าหน้าที่ เกิดความตระหนัก ยึดมั่นในการประพฤติตน ทำงานตามกฎระเบียบวินัย และมีจริยธรรม

๕.๑.๒ เพื่อให้สามารถมีการตรวจสอบกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕.๑.๓ เพื่อสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้และพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องภายในสำนักงานเทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด

๗.๒ ตัวชี้วัด

มีการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

๗.๓ ผลการดำเนินงาน

๗.๓.๑ โครงการเชิดชูเกียรติบุคลากรเทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๗.๓.๒ การประชาสัมพันธ์มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน

๗.๓.๓ มีการประชุมทบทวนกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มาตรการหรือแนวทางปฏิบัติ ต่าง ๆ ของส่วนราชการที่เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

๘. พัฒนาคุณภาพชีวิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยการสนับสนุน ให้จัดสวัสดิการที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด ส่งเสริมการจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง

ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนสนับสนุนให้เกิดการสร้างสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงาน ที่สนับสนุนให้สามารถใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มที่

๘.๑ วัตถุประสงค์

๘.๑.๑ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรักความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจในองค์กร

๘.๑.๒ เพื่อส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี

๘.๑.๓ เพื่อสนับสนุนให้จัดสวัสดิการที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย

๘.๒ ตัวชี้วัด

การจัดกิจกรรม/โครงการ/งาน ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๘.๓ ผลการดำเนินงาน

๗.๓.๑ กิจกรรมพัฒนาสิ่งแวดล้อม

๗.๓.๒ เงินสวัสดิการของพนักงานเทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด