

ความเห็นของปลัดเทศบาลตำบลสันป่าเปา

- เพื่อโปรดพิจารณา

.....
.....



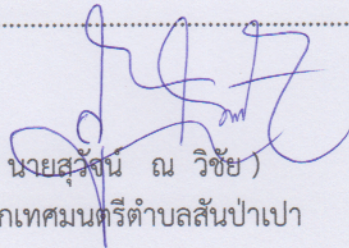
(นายประมวล นาทัน)

ปลัดเทศบาลตำบลสันป่าเปา

ความเห็นของนายกเทศมนตรีตำบลสันป่าเปา

() ทราบ/ประชาสัมพันธ์ในเว็บไซต์หลักของเทศบาล

() อื่นๆ.....
.....



(นายสุวัฒน์ ณ วิชัย)

นายกเทศมนตรีตำบลสันป่าเปา

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒
เทศบาลตำบลสันป่าเปา อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน |
|------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑.นโยบายด้านการวิเคราะห์ อัตรากำลัง | ๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและ กรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจ ของเทศบาล | ๑.๑ ใช้แผนอัตรากำลัง๓ปีในการ วิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำ กรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ในแต่ละส่วนราชการ และนำไปสู่ การกำหนดจำนวน ประเภท และ ระดับตำแหน่ง ๑.๒ มีการติดตามประเมินผล และ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง๓ ปี อย่าง ต่อเนื่องและนำไปสู่การกำหนด จำนวน/ตำแหน่งเพิ่มหรือลด จำนวนตำแหน่ง |
| ๒.นโยบายด้านการสรรหาและ คัดเลือก | ๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผน สรรหาพนักงานเทศบาล และ พนักงานจ้าง ๒.๒ การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุ และแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือ ประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วน ท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือเปลี่ยนสายงาน | ๒.๑ดำเนินการขอให้กสท. ดำเนินการจัดการสอบคัดเลือก พนักงานเทศบาลในตำแหน่งเจ้า พนักงานธุรการ ๒.๒ ดำเนินการประกาศสรรหา พนักงานจ้างประเภททั่วไปที่ว่าง ๒.๓ดำเนินการรับโอนย้าย พนักงานเทศบาลที่ว่างตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปีตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการ |
| ๓.นโยบายด้านการบริหารผลการ ปฏิบัติงาน | ๓.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงาน | ๓.๑ ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ เพื่อประเมินผลการ ปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้น เงินเดือน/ปรับค่าตอบแทนของ พนักงานจ้าง ๓.๒ KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของแต่ ละตำแหน่ง แต่ละส่วน/กอง เพื่อ กำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือก บุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็นเงื่อนไขในการกำหนด ระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น |

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน |
|------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | <p>๓.๓ ผลการประเมินที่ได้สามารถ จำแนกความแตกต่างและจัดลำดับ ผลการปฏิบัติราชการของพนักงาน ได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและ พัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการ ในแต่ละตำแหน่งและเป็นการ ส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงาน เทศบาลให้ปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถกำหนดเป็นเงื่อนไข ในการคัดเลือกบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็น เงื่อนไขในการกำหนดระดับ ตำแหน่งให้สูงขึ้น</p> |
| <p>๔.นโยบายด้านการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วย เทคโนโลยีสารสนเทศ</p> | <p>๔.๑ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในระบบงาน</p> | <p>๔.๑ มีการใช้ระบบเทคโนโลยี สารสนเทศในระบบงานหรือระบบ การให้บริการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ๔.๒ มีระบบสารสนเทศในการ จัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรของ องค์กร ๔.๓ มีการปรับปรุงฐานข้อมูล เกี่ยวกับบุคลากรในระบบ เทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ ๔.๔ มีการพัฒนาระบบงานหรือ ระบบการให้บริการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยง กับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้ เช่น -โปรแกรมระบบสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ พนักงานจ้าง ระบบ HR -โปรแกรมระบบ E-laas ,E- office,E-plan,EGP,CCIS ทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยง กับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้</p> |

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน |
|-----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | <p>-โปรแกรมระบบสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ พนักงานจ้าง ระบบ HR</p> <p>-โปรแกรมระบบ E-laas ,E-office,E-plan,EGP,CCIS</p> |
| <p>๕.นโยบายด้านสวัสดิการและ ผลตอบแทน</p> | <p>๕.๑ มีการจัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง</p> <p>๕.๒มีการดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วนและ เป็นปัจจุบัน</p> <p>๕.๓จัดให้มีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้</p> <p>๕.๔จัดให้มีการพิจารณาความดี ความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p> <p>๕.๕ดำเนินการพิจารณาความดี ความชอบในการปฏิบัติงานเพื่อยก ย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่น</p> | <p>๕.๑ บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๕.๒มีข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ ที่ถูกต้อง ครบถ้วนและ เป็นปัจจุบัน</p> <p>๕.๓มีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้</p> <p>๕.๔จัดให้มีการพิจารณาความดี ความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ ราชการในการเลื่อนขั้นเงินเดือน และปรับค่าตอบแทนของพนักงาน จ้าง</p> <p>๕.๕ บุคลากรมีความภาคภูมิใจใน ตนเองและมีการพัฒนาการ ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น</p> |
| <p>๖.นโยบายด้านการสร้าง ความสัมพันธ์และผูกพันภายใน องค์กร</p> | <p>๖.๑ มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงาน และกระบวนการพื้นฐานเพื่อ อำนวยความสะดวกในการ ปฏิบัติงานให้กับบุคลากร</p> <p>๖.๒จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนา คุณภาพชีวิตของพนักงานเทศบาล ที่สะท้อนภาพการทำงานของ องค์กร เช่น กิจกรรม ๕ส. กิจกรรม Big Cleaning Day ,จิตอาสา เพื่อให้พนักงานได้ร่วมมือกันจัดทำ กิจกรรม และสร้างบรรยากาศใน การทำงาน สร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่ องค์กร</p> <p>๖.๓ ผู้บริหารได้จัดให้มีการประชุม ประจำเดือนเพื่อให้บุคลากรได้รับ ทราบแนวทางการปฏิบัติงาน และ ได้แจ้งให้ทางผู้บริหารทราบ เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคในการ ปฏิบัติงาน</p> | <p>๖.๑บุคลากรในองค์กรได้รับความ สะดวกในการปฏิบัติงานเช่น มี เครื่องคอมพิวเตอร์แบบพกพา(โน้ต บุค)และเครื่องพิมพ์ ,มีระบบ สารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p> <p>๖.๒ พนักงานเทศบาลและ พนักงานจ้างได้มีการพัฒนา คุณภาพชีวิต และมีความปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน</p> <p>๖.๓ บุคลากรมีความผูกพันและมี ความสามัคคี และร่วมกันพัฒนา องค์กรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป</p> |

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน |
|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| | ๖.๔ มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการ ป้องกันการทุจริตคอร์ปชั่น ๖.๕ มีการจัดกิจกรรมการพัฒนา บุคลากรให้มีความผูกพันและความ สามัคคีในองค์กร | |