

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

เทศบาลตำบลเขานินซอน อำเภอนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา

(รอบ ๖ เดือนแรก) ตั้งแต่ ตุลาคม ๒๕๖๖ - มีนาคม ๒๕๖๗

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑.นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง ๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	- เพื่อกำหนดโครงสร้างและ กรอบอัตรากำลังให้สอดคล้อง กับภารกิจงานของเทศบาลตำบลเขานินซอน	- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนอัตรากำลังฉบับปรับปรุง ของเทศบาลตำบลเขานินซอน อำเภอนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา	- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเพื่อกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจของแต่ละส่วนราชการ	- มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เนื่องจากปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับอัตรากำลังเดิมที่มีอยู่
๒.นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร ๒.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น ๒.๒ ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองด้วยระบบ E-Learning ๒.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	- เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ความสามารถ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกสายงานและทุกระดับ - เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลที่บรรจุใหม่ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเอง ในระบบ E-Learning เพื่อ พัฒนาความรู้ในเนื้อหาทั่วไป และเนื้อหาเฉพาะตำแหน่ง - เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน และพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	- แผนพัฒนาบุคลากร - ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างที่เพิ่มสูงขึ้น - องค์กรความรู้ของพนักงาน เทศบาลบรรจุใหม่ และความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง - แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน และระดับคะแนนเมื่อสิ้นรอบการประเมิน	- จัดโครงการฝึกอบรมภายในหน่วยงานและดำเนินการจัดส่งบุคลากร เข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน - ประชาสัมพันธ์และส่งเสริมให้บุคลากรบรรจุใหม่ทุกคนเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ - จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงานระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อกำหนดตัวชี้วัด ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามตัวชี้วัดดังกล่าว	- เปรียบเทียบผลการดำเนินงานก่อน/ หลังการพัฒนาบุคลากร พบว่าพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจกระบวนการทำงานและเกิดข้อผิดพลาด ในการทำงานน้อยลง - บุคลากรให้ความสำคัญกับการพัฒนาและการเรียนรู้ด้วยตนเอง - ผู้บังคับบัญชาทราบถึงระดับผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และดำเนินการพัฒนาตามความเหมาะสม

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓.นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ ๓.๑ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร ๓.๒ ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร	- ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน - ช่วยลดขั้นตอนของงานปริมาณเอกสารสามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้วยบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- กรอกระบบฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ เป็นปัจจุบัน - ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านต่างๆ ให้ทันสมัยยิ่งขึ้น	- ดำเนินการกรอกระบบฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ - จัดส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมด้านสารสนเทศ	- ข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน - บุคลากรให้ความสำคัญกับการพัฒนาและการเรียนรู้ด้วยตนเอง
๔.นโยบายด้านสวัสดิการ ๔.๑ ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรทั้งในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	- เพื่อให้บุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และมีความมั่นใจในด้านความปลอดภัย ส่งผลต่อคุณภาพ ชีวิตและคุณภาพการปฏิบัติงาน	- พื้นที่การทำงานที่มีความเหมาะสม สะอาด ปลอดภัย สนับสนุนอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	- สนับสนุนอุปกรณ์ที่ จำเป็นในการปฏิบัติงานให้ บุคลากรทุกคน อย่าง ครบถ้วนและเท่าเทียม จัดพื้นที่ห้องทำงาน โต๊ะทำงานอย่างเหมาะสม ไม่แออัด จัดให้มีแสงไฟ เสียง และอากาศที่เพียงพอ ส่งเสริมให้เกิดกิจกรรม Big Cleaning Day	- บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งผลให้เกิดคุณภาพการทำงานที่ดี ทำให้องค์กร สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้
๕.นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง ๕.๑ บริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับ ความจำเป็นตามพันธกิจ	- พัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน	- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร	- ดำเนินการจัดอัตรากำลังเพื่อกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจของแต่ละส่วนราชการ	- ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างที่เพิ่มสูงขึ้น

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๖.นโยบายด้านการสร้างและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ ๖.๑ สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้	- เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กร และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- แผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process)	- จัดทำ “แผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้เกิดพัฒนาการของความรู้ หรือการจัดการความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร	- เกิดระบบการเรียนรู้จากสร้างองค์ความรู้ การนำความรู้ในไปใช้ เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง
๗.นโยบายด้านภาระงาน ๘.๑ มีการกำหนดภาระงานของบุคคลทุกคนอย่างชัดเจน (รายละเอียดตามคำสั่งมอบหมายงาน)	- บุคลากรมีการพัฒนาศึกษาทำความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ โดยทุกงานจะต้อง มีการประชุมบุคลากรภายในเพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาอุปสรรคและปรับปรุง ภาระงาน ประจำทุกเดือน	- มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกงาน	- จัดทำคำสั่งการแบ่งงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ ในเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน แยกเป็นส่วนราชการ และให้มีการทบทวนการปฏิบัติหน้าที่ที่รอบการประเมิน หรือเมื่อมีการะงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม	- เปรียบเทียบผลการดำเนินงานก่อน/ หลังการพนังงานเข้าใจกระบวนการทำงานและเกิดข้อผิดพลาด ในการทำงานน้อยลง
๘.นโยบายด้านระบบสารสนเทศ ๘.๑ ให้ทุกงานจัดทำฐานข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ในการกิจของงานนั้นๆ และหาแนวทางในการ เชื่อมโยงข้อมูลเพื่อใช้ร่วมกัน	- ให้ทุกงานในทุกกองใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์งานจากแหล่งข้อมูลเดียวกัน	- ให้มีการปรับปรุงฐานข้อมูลที่ได้รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ	- ให้มีการปรับปรุงฐานข้อมูลที่ได้รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ โดยให้ปฏิบัติตามแผนแม่บทสารสนเทศของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน งานการเจ้าหน้าที่มีการประชาสัมพันธ์ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง (เว็บไซต์เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน)	- เกิดระบบการเรียนรู้จากสร้างองค์ความรู้ การนำความรู้ในไปใช้ เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๙.นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ๙.๑ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม	- มีการประชุมหัวหน้างานกับผู้อำนวยการกองเพื่อเป็นการรายงานผลติดตาม และร่วมแก้ไขปัญหา อุปสรรค ตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารของหน่วยงานเป็นประจำ	- ทุกงานมีการประชุมงาน เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนา และปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกัน	- บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนา และปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกัน	- หัวหน้างานกับผู้อำนวยการกอง รับทราบผลการติดตาม และร่วมแก้ไขปัญหา อุปสรรค ตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารของหน่วยงาน
๑๐.นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๑๐.๑ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ๓.๒ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมี ความก้าวหน้าสามารถเลื่อนระดับ สอบเปลี่ยนสายงานได้ ตามระยะเวลาที่กำหนด - เพื่อยกย่องชมเชยบุคลากรผู้มีผลการประเมินในระดับ ดีเด่น และกระตุ้นจูงใจบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน	- บุคลากรสามารถเลื่อน ระดับ/สอบเปลี่ยนสายงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์และระยะเวลาที่กำหนด - การเลื่อนขั้นเงินเดือนและประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินในระดับดีเด่น	- หน่วยงานมีการ ประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้ง แนะนำให้คำปรึกษา - พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล อย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	- ผู้รับผิดชอบสามารถช่วยเหลือให้ คำแนะนำและคำปรึกษาแก่พนักงาน ที่มาติดต่อได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง - บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถรักษาคณิศคนเก่งไว้กับองค์กร และจูงใจคนดีคนเก่งจากภายนอก
๑๑.นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ ๑๑.๑ การจัดทำแผนการใช้เงินงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้	- มีการจัดทำแผนการใช้เงินงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ให้เป็นไปตาม วัตถุประสงค์และสอดคล้องกับภารกิจของกอง และให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปี	- การจัดทำแผนการใช้เงินงบประมาณ	- มีการจัดทำสรุปรายงานการใช้จ่ายงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ประจำเดือน เวียนให้บุคลากร และประชาชนทั่วไปได้ทราบทุกเดือน	- มีการมอบหมายให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบและปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส โดยให้กองคลัง ดำเนินการจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานแล้วประชาสัมพันธ์ให้ทุกกองและประชาชนทั่วไปได้รับทราบเป็นประจำทุกเดือน

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑๒.นโยบายด้านการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม ๑๒.๑ จัดทำประมวลจริยธรรม ข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับ เทศบาลตำบลเขาคันทรงด้วย จรรยาบรรณข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น	- เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ บุคลากรมี คุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติงานใน หน้าที่ความรับผิดชอบอย่าง มี ประสิทธิภาพและโปร่งใส ให้บริการ ประชาชนทุกคน อย่างเท่าเทียม ไม่เลือก ปฏิบัติ	- ไม่มีการร้องเรียนการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่	- ประชาสัมพันธ์ประมวล จริยธรรม ข้าราชการส่วน ท้องถิ่นและ ข้อบังคับเทศบาลตำบลเขาคันทรง ด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการส่วน ท้องถิ่นให้ บุคลากรทุกคนทราบ และ ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	- ความเป็นคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรส่งผล ต่อภาพลักษณ์ขององค์กร