

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

เทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

☞ ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ ผลการวิเคราะห์/
๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาลตำบลเวียง	-เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียงมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมและไม่ซ้ำซ้อน -เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียง มีการกำหนดตำแหน่งจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเวียง -เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเวียง	-เทศบาลตำบลเวียง มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ถูกต้องและครบถ้วน ก.ท.จ.เชียงราย มีมติเห็นชอบ พร้อมทั้งประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	-จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.เชียงราย ครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ และเทศบาลตำบลเวียง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ -ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเพื่อประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการการแบ่งงานภายในและการดำเนินการกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการ ในเทศบาลตำบลเวียงให้เป็นไปตามประกาศกทเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการบริหารราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล(เพิ่มเติม)พ. ศ. ๒๕๖๓ -ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อกำหนดตำแหน่งเพิ่มรองรับภารกิจหน่วยงานและการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน(การวิเคราะห์ภาระงานการเตรียมการข้อมูลและการระดมความคิดของคณะกรรมการและผู้เกี่ยวข้อง)	- ควรดำเนินการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลังในทุกๆ ปีงบประมาณ เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งรองรับภารกิจหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน

๒. ด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ ผลการวิเคราะห์/
๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	- เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรมีความต่อเนื่องและบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรงเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	- ไม่มี อัตราตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖	- ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างประเภททั่วไปที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ถึง ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ในตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ สำนักปลัดเทศบาล ๑ อัตรา กองช่าง ๑ อัตรา กองการศึกษา ๑ อัตรา เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ ๒๕๖๕ ตามบัญชีผู้ผ่านการคัดสรรและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเพียงประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกาศณวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕	- การลดภาวะอัตราตำแหน่งว่างในองค์กรเพื่อป้องกันการดำเนินงานที่ล้นมือซึ่งส่งผลให้เกิดความล่าช้าเสร็จไม่ทันตามกำหนดเวลาทำให้งานขาดประสิทธิภาพ
๒.๒ รับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานเทศบาลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสอบเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	- เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรมีความต่อเนื่องและบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรงเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	- ไม่มี อัตราตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖	- ประกาศรับโอน(ย้าย)พนักงานเทศบาลหรือข้าราชการส่วนท้องถิ่นอื่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปก/ชง จำนวน ๑ อัตรา เมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔	- กระบวนการคัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้งควรดำเนินการด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม - การประกาศรับโอนย้ายพิจารณาคุณสมบัติของผู้ขอโอนให้ตรงกับตำแหน่งและความรู้ความสามารถของผู้ที่ประสงค์จะโอนย้าย
๒.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร	- เพื่อให้การดำเนินการสรรหาและการเลือกสรรเป็นไปด้วยความโปร่งใสและเกิดความยุติธรรม	- คณะกรรมการในการสรรหามีครบถ้วนทุกกระบวนการและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส	- ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจตามประกาศเทศบาลตำบลเวียงเรื่องการรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและการสรรหาพนักงานจ้างลงวันที่ตามคำสั่งเทศบาลตำบลเวียง ที่ ๒๒/ ๒๕๖๕ สั่ง ณ วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๕	- เพื่อความยุติธรรมและโปร่งใสไม่ควรจะกำหนดคณะกรรมการออกข้อสอบและคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกข้อสอบเป็นชุดเดียวกัน

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ ผลการวิเคราะห์/
๓.๑ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	-เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการและพนักงานจ้างทุกตำแหน่งงาน -เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	-บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นไปด้วยความถูกต้อง	-ดำเนินการสอบแข่งขันพนักงานจ้างประเภททั่วไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีพ. ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และตามมติ ก.ท.จ.เชียงราย ครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๕	-นำผลงานที่ได้ประกอบการเลื่อนระดับในแต่ละตำแหน่งเก็บรวบรวมเป็นองค์ความรู้ขององค์กร(KM)
๓.๐๒ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผนฯให้สอดคล้องตามความจำเป็น	-เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในทุกๆ ตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- เทศบาลตำบลเวียงมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีถูกต้องครบถ้วนและจังหวัดเชียงรายมีมติเห็นชอบพร้อมทั้งประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี(พ. ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	-มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ	-เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิภาพควรดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรแต่ละตำแหน่งเพื่อได้กระบวนการและวิธีการพัฒนากับความต้องการ
๓.๓ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	-เพื่อให้กระบวนการและวิธีการพัฒนา เกิดประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการของบุคลากรแต่ละตำแหน่งและเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนา	-บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานและสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในงานได้	-มีการวางแผนพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้า ใน แผนพัฒนาบุคลากรฯ	-ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนาด้วยตนเองและมีความต่อเนื่องขององค์ความรู้ และสามารถที่จะถ่ายทอดความสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้
๓.๔ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning	-เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ -เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในหน่วยงาน	-บุคลากรเกิดการพัฒนาดด้วยตนเองและเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงาน	-ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลที่บรรจุใหม่ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง	-ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในทุกๆ ตำแหน่งงานในองค์กร
๓.๕ ดำเนินการประเมินข้าราชการตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ใน ความรู้ ทักษะและสมรรถนะ	-เพื่อให้การพัฒนาถูกต้องและตรงตามเกณฑ์ มาตรฐานตำแหน่ง	-บุคลากรเกิดความผาสุกในการทำงานและมีความผูกพันกับองค์กร	-หน่วยงาน มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา	-พัฒนาแนวทางและการวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความหลากหลาย และสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรครบถ้วนทุกตำแหน่งงาน

๔.ด้านการประเมินผลปฏิบัติงาน				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ ผลการวิเคราะห์/
๔.๑ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	-เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความโปร่งใส และสร้างมาตรฐานในการประเมินผลในองค์กร	-กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	-หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรมเสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	- การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปโดยความชอบธรรม
๔.๒ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	-เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร -พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามผลการประเมินและประกาศหลักเกณฑ์	-บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ถูกต้อง ครบถ้วนทุกคน	-พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการ คกก. พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๔ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนและรายงานการประชุมดังกล่าว	-จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน
๕.ด้านการธำรงรักษาไว้ และแรงจูงใจ				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ ผลการวิเคราะห์/
๕.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	-เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ -เพื่อสร้างความเตรียมพร้อมให้บุคลากร	บุคลากรสามารถทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งตนเองและสามารถเตรียมความพร้อมได้ครบสมบูรณ์	-หน่วยงาน มีการจัดทำ KM ประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบพร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	-เสริมสร้างองค์ความรู้จากหลากหลายวิธี และแหล่งความรู้ที่แตกต่างกัน
๕.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไขปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	-เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงกับตำแหน่งและใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ -เพื่อป้องกันการมอบหมายงานที่ซ้ำซ้อน	-ข้อมูลบุคลากรในระบบมีความถูกต้อง ครบถ้วน ร้อยละ ๑๐๐	-หน่วยงาน ดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าวตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนด ทุกระยะ แล้วที่กำหนดไว้ทั้งในส่วนของข้อมูลพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างและบุคลากรทางการศึกษา	-เสริมสร้างความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบโดยส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมบ่อยครั้ง

๖. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ ผลการวิเคราะห์/
๖.๑ แจกแจงให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และ ข้อบังคับเทศบาลตำบลเวียง ว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	-เป็นเครื่องมือกำกับความ ประพฤติของข้าราชการ -ยึดถือเป็นหลักการและแนวทาง ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ -ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่าง องค์กรและข้าราชการในทุก ระดับ	จัดทำประกาศประมวลจริยธรรมของ ข้าราชการประจำปี -มีแนวทางปฏิบัติตามประมวล จริยธรรม	-ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวล จริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับเทศบาล ตำบลเวียงว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	-เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริม ความรู้ในด้านประมวลจริยธรรม
๖.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมาย งานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็น ธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการ ควบคุม กำกับ ติดตาม และผู้ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตาม หลักเกณฑ์แนวทาง ระเบียบ และ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	-เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ ได้ตรงกับตำแหน่งและใช้ ศักยภาพของตนเองได้อย่าง เต็มที่ เพื่อป้องกันการมอบหมายงานที่ ซ้ำซ้อน	-เทศบาลตำบลเวียง จัดทำคำสั่งแบ่ง งาน และมอบหมายหน้าที่ ความ รับผิดชอบขององค์กร	-ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความ รับผิดชอบของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ตาม คำสั่งที่ ๖๘๑/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔	-การมอบหมายงานต้อง ดำเนินการตามกำหนดมาตรฐาน ของแต่ละตำแหน่ง รวมถึง พิจารณาถึงความรู้ความสามารถ ของแต่ละบุคคลประกอบ
๖.๓ ส่งเสริมให้บุคลากร ปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้าง มาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒- ๒๕๖๔	-ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงาน ตามแผนการเสริมสร้าง มาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการ ทุจริตในองค์กร	-แผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรมจริยธรรมและการป้องกันการ การทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๔	-การดำเนินการตามแผนโดยสรุปรายงานผลการ ดำเนินการส่งเสริมวินัยคุณธรรม จริยธรรม และ การป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน	-เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วย ส่งเสริมความรู้ในด้าน ดำเนินการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการ ป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน
๖.๔ โครงการอบรมจริยธรรม พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา เทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	-เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกที่ดี ให้บุคลากรสามารถนำหลัก คุณธรรมจริยธรรมมาปรับใช้ ในการดำเนินชีวิต - เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมี ความรู้ความเข้าใจในเรื่อง ศีลธรรมจริยธรรม สามารถ นำมาปรับใช้ในการ ปฏิบัติงาน-	-ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า ๗๐% -ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึง พอใจทุกด้านไม่น้อยกว่า ๗๐%	-ดำเนินการจัดโครงการอบรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติราชการประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ในวันที่๑๖ ส.ค. - ๑๔ ต.ค.๒๕๖๔	-เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วย ส่งเสริมความรู้ในด้าน คุณธรรมจริยธรรม

๗. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๗.๑ จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของเทศบาลตำบลเวียง	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ - เพื่อให้บุคลากรทราบถึงหลักเกณฑ์และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรสามารถทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนเอง และสามารถเตรียมความพร้อมได้ครบถ้วนสมบูรณ์ 	<ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงานมีการจัดทำ KM ประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว 	<ul style="list-style-type: none"> - เสริมสร้างองค์ความรู้จากหลากหลายวิธี และแหล่งความรู้ที่แตกต่างกัน
๗.๒ ประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ - เพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากร 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรสามารถทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนเอง และสามารถเตรียมความพร้อมได้ครบถ้วนสมบูรณ์ 	<ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงานมีการจัดทำ KM ประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว 	<ul style="list-style-type: none"> - เสริมสร้างองค์ความรู้จากหลากหลายวิธี และแหล่งความรู้ที่แตกต่างกัน
๘. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๘.๑ จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียง	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงขวัญกำลังใจ และสร้างความพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรในสังกัดเกิดความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่าต่อการกิจของรัฐ 	<ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงานมีแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลเวียง - หน่วยงานสามารถตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคลากรได้ตรงกับความต้องการที่ได้ดำเนินการสำรวจ 	<ul style="list-style-type: none"> - ปรับปรุงแผนปฏิบัติการเป็นประจำทุกปี เพื่อทราบถึงความต้องการ ปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๘.๒ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p>	<p>-เพื่อสร้างความพึงพอใจในองค์กร -เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร</p>	<p>-บุคลากรรู้สึกปลอดภัย มีความสุขในการทำงานและมี ความผูกพันกับองค์กร</p>	<p>- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล - จัดพื้นที่พักผ่อนและพักผ่อนอาหารกลางวัน - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ</p>	<p>-จัดกิจกรรม/โครงการเพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กร</p>
<p>๘.๒ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p>	<p>-เพื่อสร้างความพึงพอใจในองค์กร -เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร</p>	<p>-บุคลากรรู้สึกปลอดภัย มีความสุขในการทำงานและมี ความผูกพันกับองค์กร</p>	<p>- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล - จัดพื้นที่พักผ่อนและพักผ่อนอาหารกลางวัน - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ</p>	<p>-จัดกิจกรรม/โครงการเพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กร</p>
<p>๘.๓ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร</p>	<p>-เพื่อวัดผลระดับความพึงพอใจ -เพื่อผลการประเมินมาปรับปรุงของบุคลากรในองค์กรแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร</p>	<p>-บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานและมีความผูกพันกับองค์กร</p>	<p>- หน่วยงาน มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตามและนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา</p>	<p>-พัฒนาแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความหลากหลาย และสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรครบถ้วนทุกตำแหน่งงาน</p>

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ เทศบาลตำบลเวียงมีการพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นระบบ ไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง การพัฒนาที่ ยังไม่เป็นระบบ ไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจนขาด การติดตามประเมินผลในภาพรวมของส่วนราชการนั้น ยังไม่ส่งเสริม สนับสนุนความต้องการหรือความคาดหวังของบุคลากรที่จะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๑.๒ การกำหนดเนื้อหาวิชา และวิธีการพัฒนา ไม่ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่ที่รับผิดชอบ ทำให้การพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติ

๑.๓ งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอที่จะใช้พัฒนาบุคลากรได้ครบทุกสายงาน

๒. ปัญหาและอุปสรรคด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

๒.๑ ปัญหาการแบ่งพรรคแบ่งพวกในที่ทำงาน ขาดความรักใคร่สามัคคี มีทัศนคติในเชิงลบกับองค์กร

๒.๒ การโอนย้ายตำแหน่งของบุคลากร ที่ทำให้บุคลากรที่มีศักยภาพต้องมีการปรับตัวใหม่ เพื่อที่จะให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร

๒.๓ องค์กรมีการวางแผนงานและการทำงานที่ซับซ้อน ทำให้เกิดความไม่เป็นระบบขึ้นในองค์กร ซึ่งจากปัญหาเหล่านี้ ทำให้บุคลากรเกิดความ อึดอัดใจ ไม่มีความสุขใน การทำงาน ไม่มีความผูกพันกับองค์กร

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ควรมีการดำเนินการตามกระบวนการ วิธีการและแนวทางตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม และชัดเจนขึ้น

๑.๒ ในกระบวนการดำเนินการควรให้บุคลากรผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ ในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมทำ เป็นการรวมพลังของทุกภาคส่วน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

๑.๓ ดำเนินการสำรวจหาความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร นอกจากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรซึ่งได้แก่ ภารกิจ นโยบาย มาตรฐานกำหนดตำแหน่งขีดความสามารถของบุคลากรในด้านต่างๆ แล้ว ควรต้องมีการวิเคราะห์ในประเด็นอื่นๆ ที่เป็นเป้าหมายใน การพัฒนาใน ระบบราชการ เช่น ชีวิตการทำงานในยุคดิจิทัล ระบบเศรษฐกิจ การเมือง สังคมผู้สูงอายุ และความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล

๑.๔ กำหนดรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน ซึ่งหมายถึงการปรับเปลี่ยนจากระบบการศึกษา มา เป็นการเรียนประสบการณ์และการฝึกอบรม

๑.๕ กำหนดรูปแบบวิธีการและกระบวนการในการพัฒนาที่เหมาะสมให้กับบุคลากรแต่ละคน เพราะการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นพร้อมกัน ในเวลาเดียวกันเรื่องเดียวกัน ด้วยวิธีเหมือนกัน