

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔
เทศบาลนครแม่สอด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

ประเด็นนโยบาย/การดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ
๑. การวางแผนกำลังคน ๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีเพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาลนครแม่สอด	- เพื่อวางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหาร อัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ	- ประกาศโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาลนครแม่สอด	- จัดทำร่างประกาศโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาลนครแม่สอด	
๑.๒ จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้ายโดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่าง ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของอัตรากำลังทั้งหมด	- เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานควบคู่กับ ความเป็นคนดี	- ร้องขอให้ กสธ. จัดสอบแข่งขันในทุกตำแหน่งทุกสายงาน จำนวน ๒๐ อัตรากำลัง	- ดำเนินการร้องขอให้ กสธ. จัดสอบแข่งขันในตำแหน่งสายงานผู้บริหาร สายงานทั่วไป และสายงานวิชาการ การสอบประกาศรับโอนย้ายพนักงานเทศบาล ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร	
๑.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและเป็นผู้ที่มีความประพฤติดี สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน	- เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและองค์กรมีประสิทธิภาพ	- ค่ำ สั้ง แ่ ต่ง ตั้ง คณะกรรมการสรรหาและเลือกสรร	- ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เป็นพนักงานจ้าง	
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ๒.๑ การรับบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการหรือ ประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ ว่าง โดยการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน และประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การบริการสาธารณะของเทศบาลนครแม่สอด ให้ครอบคลุมทุกส่วนราชการ	- ประกาศรับโอนย้ายพนักงานเทศบาล ทุกตำแหน่งสายงาน	- ประกาศรับโอนย้ายพนักงานเทศบาลทุกตำแหน่งสายงาน และ ขอใช้บัญชีสายงานผู้บริหาร กสธ.	

ประเด็นนโยบาย/การดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ
<p>๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๓.๑ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในด้านความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะ</p>	<p>- เพื่อให้ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ประกอบพิจารณาเลื่อน ตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน และให้เงินรางวัลประจำปี (โบนัส) แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตาม หลักการของระบบคุณธรรม</p>	<p>- แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ</p>	<p>- จัดทำประเมินรอบ เมษายน และรอบ ตุลาคม</p>	
<p>๓.๒ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม มีความเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>- เพื่อเป็นเครื่องมือของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้บังคับบัญชาในการกำกับติดตาม เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานในสังกัดสามารถบรรลุเป้าหมาย</p>	<p>- จัดทำประกาศประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ</p>	<p>- ทำบันทึกข้อตกลงการประเมิน และแจ้งผลการประเมินตามผลงาน</p>	
<p>๔. การส่งเสริมและการรักษาวินัย</p> <p>๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในเทศบาลนครแม่สอดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างของเทศบาลนครแม่สอด รวมทั้ง ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม ว่าด้วยจรรยาข้าราชการเทศบาลนครแม่สอด</p>	<p>- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส มีวินัย ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อความสุข และความพึงพอใจของประชาชน</p>	<p>- ประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง</p>	<p>- จัดทำประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง พร้อมบันทึกข้อความแจ้งแต่ละส่วน</p>	

ประเด็นนโยบาย/การดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ
<p>๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็น ธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับติดตาม และดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์แนวทางตามระเบียบ หนังสือสั่งการและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>- เพื่อกำหนดภาระงานของบุคคลทุกคนอย่างชัดเจน</p>	<p>- คำสั่งมอบหมายงานแต่ละกอง</p>	<p>- ทำคำสั่งมอบหมายหน้าที่การงานและติดตามและประเมินผลรายงานผู้บังคับบัญชา</p>	
<p>๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้าง มาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓</p>	<p>-เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับของเทศบาลนครแม่สอด มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล</p>	<p>- แผนการเสริมสร้างวินัยพร้อมจัดทำประกาศฯ ประจำปี ๒๕๖๔</p>	<p>- จัดทำแผนการเสริมสร้างวินัยพร้อมจัดทำประกาศฯ</p>	
<p>๕. การสรรหาคณบดีคนเก่ง ๕.๑ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติ หน้าที่ราชการ อย่างเป็น ธรรม มีความเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>- เพื่อเสริมสร้างจูงใจในการทำงานช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้บุคคล</p>	<p>- ประกาศผลการประเมินการปฏิบัติราชการ เรียงตามลำดับ</p>	<p>- ดูจากผลการประเมินของหัวหน้าส่วนราชการ และผลงาน จริง</p>	
<p>๕.๒ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ ราชการประจำปี โดยดำเนินการพิจารณาเบิกจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลนครแม่สอด และยกย่อง ชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน</p>	<p>- เพื่อเสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุก และพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร</p>	<p>- ประกาศนียบัตรยกย่อง ชม เชย แก่บุคลากรดีเด่น</p>	<p>- การคัดเลือกพนักงานเทศบาล พนักงาน แต่ละกอง ที่ปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน</p>	

ประเด็นนโยบาย/การดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ
<p>๖. การพัฒนาบุคลากร</p> <p>๖.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตาม แผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน</p>	<p>- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม</p>	<p>- แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๔ -๒๕๖๖</p>	<p>๖.๑ มีแผนบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๓ และดำเนินการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>	
<p>๖.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการ พัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง</p>	<p>- เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>- คู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>- ดำเนินการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของแต่ละตำแหน่ง ตามสายงาน</p>	
<p>๖.๓ สร้างความรู้เฉพาะด้านตามสายงาน เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</p>	<p>- เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ท่วงถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย</p>	<p>- แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๔ -๒๕๖๖</p> <p>- แผนการฝึกอบรมประจำปี ๒๕๖๔</p>	<p>- ส่งพัฒนาบุคลากรเข้ารับการอบรมความรู้ด้านตำแหน่งหน้าที่</p>	
<p>๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๗.๑ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้อง ปฏิบัติโดยความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง</p>	<p>- เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพหรือสายงาน</p>	<p>- การเลื่อนระดับพนักงานเทศบาล จำนวน ๑๐ คน</p>	<p>- การประเมินผลเลื่อนระดับ ประเภททั่วไปและวิชาการ ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน</p> <p>- การเลื่อนระดับ ตำแหน่งอาวุโส</p>	

ประเด็นนโยบาย/การดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ
<p>๗.๒ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสาย งานของแต่ละตำแหน่ง</p>	<p>พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรม เรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การ แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>- คู่มือ เส้นทาง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ จำนวน ๙ เล่ม</p>	<p>- ทำบันทึกข้อความแจ้งแต่ละกอง พร้อมแจกคู่มือฯ</p>	
<p>๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต ๘.๑ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อการ พัฒนาบุคลากรทุกส่วน ราชการ</p>	<p>- เพื่อปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน</p>	<p>- แบบประเมินความ พึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อการ พัฒนา บุคลากรทุกส่วน ราชการ</p>	<p>- จัดทำแบบประเมินความพึงพอใจ พร้อมเสนอผู้บริหาร - คะแนนความพึงพอใจ คิดเป็น ร้อยละ ๘๔</p>	
<p>๘.๒ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้าน สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้าน การมีส่วนร่วมในการทำงาน</p>	<p>- เพื่อปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมใน การทำงาน</p>	<p>- จำนวนห้องน้ำ เพียงพอต่อบุคลากร</p>	<p>- ดำเนินการปรับปรุงห้องน้ำ แยกชาย – หญิง - เพิ่มจำนวนห้องน้ำแต่ละอาคาร</p>	