

รายงานผลการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

เทศบาลตำบลสีมป่าตอง อำเภอสีมป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

มติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารจัดการกำลังคนและตำแหน่งให้สอดคล้องกับภารกิจและแผนงาน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
<p>๑.การบริหารจัดการอัตราค่าจ้างโดย การเปลี่ยนสายงาน ปรับปรุงตำแหน่ง ยกเลิกตำแหน่ง ให้สอดคล้องกับความต้องการและเหมาะสมกับปริมาณงาน และภารกิจ</p>	<p>ระดับความสำเร็จในการจัดการ อัตราค่าจ้าง ให้สอดคล้องกับภารกิจ</p>	<p>มีการบริหารจัดการอัตราค่าจ้าง ดังนี้</p> <p>๑. ปรับปรุงกรอบอัตราค่าจ้างในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี</p> <p>๑.๑ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ กองสาธารณสุข ปรับปรุงเป็นตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข กองสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>- เพื่อรองรับปริมาณงานและภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น และจัดอัตราค่าจ้าง ให้เหมาะสมกับปริมาณงาน และอำนาจหน้าที่</p> <p>๑.๒ ตำแหน่งคนงานทั่วไป สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>ปรับปรุงเป็นตำแหน่ง คนงานทั่วไป กองคลัง จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>- เพื่อรองรับปริมาณงานและภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น และจัดอัตราค่าจ้าง ให้เหมาะสมกับปริมาณงาน</p> <p>๒. ปรับลดกรอบอัตราค่าจ้างในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี</p> <p>๒.๑ ตำแหน่ง คนงานทั่วไป งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา - เพื่อปรับลดค่าใช้จ่ายการบริหารงานบุคคล และจัดอัตราค่าจ้าง ให้เหมาะสมกับปริมาณงาน</p> <p>๓. สรรหาพนักงานบริหารที่ว่าง</p> <p>สรรหาพนักงานสายงานบริหารที่ว่างไม่เกิน ๑๒๐ วัน ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป) อำนาจการ ระดับต้น แทนตำแหน่งที่ว่าง</p> <p>๔. สรรหาพนักงานจ้างตามภารกิจ/ทั่วไป ตามกรอบอัตราค่าจ้างที่ว่าง</p> <p>สรรหาพนักงานจ้างตามภารกิจตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข กองสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>สรรหาพนักงานจ้างตามทั่วไปตำแหน่ง คนงานทั่วไป กองคลัง จำนวน ๑ อัตรา</p>	<p>งานารเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล</p>

มิตีที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล	ผู้บริหาร ปลัด รองปลัด ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย ได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ด้านการบริหารงานบุคคล	มีการส่งบุคลากรในระดับผู้บริหาร ปลัด รองปลัด ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรจากหน่วยงานภายนอกอยู่เป็นประจำ	สำนักปลัดเทศบาล

มิตีที่ ๓ ประสิทธิภาพผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมให้บุคลากรของเทศบาลมีความรู้/ทักษะในการปฏิบัติงาน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	ร้อยละของระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาของพนักงาน	มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลในแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓	สำนักปลัดเทศบาล

มิตีที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านบริหารงานบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑. สื่อสารและเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารงานบุคคลอย่างทั่วถึง	ร้อยละของบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง มีความเข้าใจถึงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	สำนักปลัดเทศบาล

มิตีที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง มีคุณภาพชีวิตที่ดี

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑. ส่งเสริมการออกกำลังกายของบุคลากร	ระดับความพึงพอใจในกิจกรรมและสิ่งอำนวยความสะดวก	<ul style="list-style-type: none">- จัดให้มีสนามกีฬาและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ- จัดหาไม้ตัดมสะอาด กาแฟบริการฟรี- จัดให้มีบริการห้องน้ำสะอาด- จัดให้มีสถานที่รับประทานอาหารอย่างเหมาะสม- กิจกรรม ๕ส.	กองการศึกษา สำนักปลัดเทศบาล กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๒. จัดสภาพแวดล้อมที่ตีเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน			