

รายงานสรุปผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เทศบาลตำบลวังหลวง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑. การวางแผนกำลังคน	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รับรองภารกิจของเทศบาลตำบลวังหลวง	-ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานใหม่มีความสมบูรณ์ มีประสิทธิภาพ	
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	-รับโอนพนักงานเทศบาล ตำแหน่งว่าง ๒ อัตรา ๑. ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ ๒. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	
๒. ดานการพัฒนา	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลและดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	-มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคคลเข้ารับอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลฯ	ในรอบปีที่ผ่านมา มีการพัฒนาบุคลากรโดยส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม โดยไม่ครอบคลุมตามแผนพัฒนาบุคลากร เนื่องจากมีตำแหน่งอัตราว่างตามแผนอัตรากำลัง
	๒.๒ กำหนดเส้นทางพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	-มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้าอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากรฯ	
	๒.๓ ดำเนินการประเมินข้าราชการสวนทองถิ่นตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	-หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้า อบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในตำแหน่งความสายงาน	
๓. ดานการธำรงรักษาไว้ และแรงจูงใจ	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวเส้นทางความก้าวหน้าในสายตำแหน่งใหญ่บุคลากรทราบบ	-หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งใหญ่บุคลากรทราบบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	-มีพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างมีความรู้ ความเข้าใจ ในการดำรงตำแหน่งและความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง -มีการดำเนินการเลื่อนขั้นคาหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ -พนักงานมีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการจากการได้รับรางวัลการยกยชมเชยบุคลากรดีเด่น -พนักงานมีบรรยากาศในการทำงานดีขึ้น จากการจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน
	๓.๒ ดำเนินการบันทึก แกไข ปรับปรุง ขอมูลบุคลากรในระบบขอมูลแห่งชาติ ใหถูกตองครบถ้วน และเป็นปจจุบัน	-หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าวตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด	
	๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับตามลำดับ คุณล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองพิจารณาผลการปฏิบัติงานราชการในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคนอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	
	๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความคิดความชอบตามผลการปฏิบัติงานราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ประจำปี ๒๕๖๕ ให้เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติงานราชการ ผ่านกระบวนการคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ประจำปี ๒๕๖๕	
๔. ดานคุณธรรมจริยธรรม และวินัยข้าราชการ	๔.๑ แจงใหญ่บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลวังหลวง รับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการสวนทองถิ่น และขอบังคับเทศบาลตำบลวังหลวง วาดวยจรรยาบรรณข้าราชการสวนทองถิ่น	-ดำเนินการจัดกิจกรรม ๕ ส ในองค์กร -ดำเนินการกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณะประโยชน์ ไคแกโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข ประจำปี ๒๕๖๕ Big Cleaning Day ฯลฯ	-พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง มีคุณธรรม จริยธรรม และระเบียบวินัยราชการมากขึ้น จากการจัดโครงการคุณธรรมจริยธรรม และจากประมวลจริยธรรม ข้าราชการสวนทองถิ่น และขอบังคับเทศบาลตำบลวังหลวง วาดวยจรรยาบรรณ ข้าราชการสวนทองถิ่น
	๔.๒ ดำเนินการกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ	-จัดกิจกรรมโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กิจกรรมชมอาทิตย์ธรรม -ประชาสัมพันธ์ กำชับการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรในสังกัดกระทรวงมหาดไทย	

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
เทศบาลตำบลวังหลวง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

๑. นโยบายด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
<p>การวางแผนกำลังคน - การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>๑. เทศบาลตำบลวังหลวง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>๒. เทศบาลตำบลวังหลวง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของ เทศบาลตำบลวังหลวง</p> <p>๓. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้ อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลวังหลวง</p> <p>๔. เพื่อให้เทศบาลตำบลดอยแก้ว สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล</p>	<p>๑. สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด</p>	<p>๑. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลวังหลวง ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลในแต่ละส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พิจารณา</p> <p>๒. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การ กำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่ม หรือ ลด จำนวน/ตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด เช่น การปรับปรุงตำแหน่งสำหรับพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น, การขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงานจ้าง, การปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ</p>	<p>ปัญหา อุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - เนื่องจากงบประมาณที่จำกัด ทำให้การวางแผนอัตรากำลัง จึงไม่เพียงพอกับภารกิจถ่ายโอนที่มีมากขึ้น <p>ข้อเสนอแนะ</p> <ul style="list-style-type: none"> - เมื่อกรมถ่ายโอนภารกิจให้กับ อปท. ก็ควรสนับสนุนบุคลากร และงบประมาณด้านบุคลากร เพื่อมาปฏิบัติงานนั้นๆ ด้วย

๒. นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
<p>การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสรรหาพนักงานจ้างทั่วไป - การบรรจุแต่งตั้งหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล 	<p>๑. เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน</p>	<p>- การสรรหาดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด</p>	<p>๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธี และหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกำหนด</p> <p>๒. สรรหาพนักงานเทศบาลตามกรอบระยะเวลาใน การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบ/ประกาศ/มติ ก.ท.จ. อย่างชัดเจน</p> <p>๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ได้ตามกรอบอัตรากำล้าง</p> <p>๔. มีแผนและสามารถสรรหาพนักงานจ้าง ได้ตามกรอบอัตรากำล้าง</p>	<p>ปัญหา อุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสอบบรรจุจากส่วนกลาง ทำให้บางตำแหน่งขาดแคลน ไม่สามารถบรรจุ และ แต่งตั้ง ได้ตามแผนอัตรากำล้าง <p>ข้อเสนอแนะ</p> <ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ และสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มศักยภาพ

๓. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	- เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้	- มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	<p>๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของ ข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง</p> <p>๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง แต่ละกอง/ส่วน เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลที่มีทักษะ หรือ สมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็นเงื่อนไขในการ กำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น</p> <p>๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานเทศบาลให้ปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถและแข่งขันกันด้วยผลงาน</p>	<p>ปัญหา อุปสรรค</p> <p>- ในบางตำแหน่งที่ว่าง จึงต้องเกลี้ยภาระงานให้กับบุคลากรตำแหน่งอื่นรับผิดชอบด้วย ทำให้บางตำแหน่งต้องมที่ภาระงานเพิ่มขึ้นจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p> <p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>- การประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร ให้มีแนวทางรองรับหรือบทลงโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น</p>

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	<p>๑. เพื่อส่งเสริมการบริหารและพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลวังหลวง ให้เป็น บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ</p> <p>๒. เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ</p>	<p>- บุคลากรของเทศบาลตำบลวังหลวง ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ตามตำแหน่ง</p>	<p>เทศบาลตำบลวังหลวง ได้วางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยการดำเนินการจัดสรรและตั้งงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่าง ๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัด หรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่จัดการอบรม</p>	<p>ปัญหา อุปสรรค</p> <p>- งบประมาณที่จำกัดในการบริหารงาน เทศบาลตำบลวังหลวง ทำให้การพัฒนาความรู้ความสามารถ ของบุคลากรไม่หลากหลาย และไม่ครอบคลุม</p> <p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>- มีการจัดทำองค์ความรู้เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมนำมาถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน</p>

๖. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
<p>คุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร</p> <p>- โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง</p>	<p>๑. เพื่อปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน ของบุคลากรให้ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p> <p>๒ เพื่อให้บุคลากรเทศบาล ตำบลวังหลวง ทำงานได้ตาม เป้าหมายของ กระทรวงมหาดไทย</p> <p>๓ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ และเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน และ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๔ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ และเข้าใจในหลักของการ ทำงานเป็นทีม คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ในการทำงาน</p> <p>๕ เพื่อให้บุคลากรมีความ เข้าใจอันดีต่อกันเกิดความ ร่วมมือในการทำงาน</p>	<p>๑. บุคลากรปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการ ทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p> <p>๒. บุคลากรของเทศบาลตำบลวังหลวง ทำงาน ตาม เป้า ม าย ของ กระทรวงมหาดไทย</p> <p>๓. ประชาชนพึงพอใจต่อการให้บริการ ของเทศบาลตำบลดอยแก้ว</p> <p>๔. บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจใน บทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในปัจจุบัน และ ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องและนำมาปรับใช้ ใน การทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ</p> <p>๕. บุคลากรมีความเข้าใจของการทำงาน เป็นทีม มีคุณธรรม จริยธรรม และนำ หลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการทำงาน ก่อให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้</p> <p>๖. บุคลากรสามารถจัดเรียงการทำงาน อย่างเป็นระบบ ลดขั้นตอนในการทำงาน ให้งานสำเร็จเร็วขึ้นและ มีประสิทธิภาพ</p>	<p>๑. มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและ กระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ให้กับบุคลากร</p> <p>๒. จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตของ พนักงานเทศบาลที่สะท้อนภาพ การทำงานขององค์กร เช่น กิจกรรม ๕ ส. กิจกรรม Big Cleaning Day, จัดอาสา เพื่อให้นักงงานทุกคนร่วมมือกันจัดทำ กิจกรรม และเพื่อสร้าง บรรยากาศในการ ทำงาน สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงาน ให้บุคคลทั่วไปได้ ทราบและเข้าใจ</p> <p>๓. จัดประชุมพนักงานเทศบาล เพื่อให้ บุคลากรในสังกัดได้ให้ข้อเสนอแนะ ความ คิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการ ปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับ ทบทวน และแก้ปัญหาอันเป็นการสร้างความ ผูกพันที่ดีในองค์กร</p>	<p>ปัญหา อุปสรรค</p> <p>- การดำเนินโครงการครั้งนี้ ไม่พบ ปัญหาใดๆ ในการ ดำเนิน การ บุคลากรให้ความร่วมมือและสนใจที่ จะพัฒนาศักยภาพตนเองในด้าน วิชาชีพของตัวเองเพื่อมาพัฒนาการ การปฏิบัติงานให้ดีขึ้น</p> <p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>- การพัฒนาศักยภาพของตัวเอง ควร มีทางเลือกของการพัฒนาศักยภาพ ตัวเองโดยยึดตามกรอบของ ภาระ งานบุคลากร ในการที่จะนำความรู้ ประสบการณ์และเทคโนโลยีใหม่ๆมา ใช้ในการปฏิบัติงาน และยังเป็น แนวทางหรือช่องทางในการพัฒนา บุคลากรมากขึ้น</p>

๕. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
สวัสดิการและค่าตอบแทน	- เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ และเป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	- พนักงานได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย อย่างเป็นธรรม	<p>๑. พระราชบัญญัติ บำเหน็จบำนาญข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๔๘</p> <p>๒. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ แก้ไขถึง ๒๕๔๙</p> <p>๓. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษา ของบุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ แก้ไขถึง ๒๕๔๙</p> <p>๔. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ แก้ไขถึง ๒๕๕๙</p> <p>๕. ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดร้อยเอ็ด</p>	<p>ปัญหา อุปสรรค</p> <p>- เนื่องจากข้อจำกัดทางด้านกฎหมาย และระเบียบ ทำให้บุคลากรบางราย อาจจะไม่ได้รับสิทธิ</p> <p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>- ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบในสิทธิสวัสดิการต่างๆ ควรใช้หลักความเป็นธรรม และถูกต้องตามกฎหมาย ข้อระเบียบ และสามารถชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจอย่างแจ่มแจ้ง</p>

๖. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร (ต่อ)

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
			<p>๔. พนักงานเทศบาลทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรม การส่งเสริมจริยธรรมและ การสร้างความโปร่งใส ในการปฏิบัติราชการ ที่เทศบาลตำบลวังหลวงจัดขึ้น และที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่น และสามารถประยุกต์หลักธรรมต่างๆมาใช้ในการปฏิบัติราชการ</p> <p>๕. ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพัน และอยู่กับองค์กร ตลอดจนผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบและแสดงแบบอย่าง ที่ดีในด้านจริยธรรม คุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร</p>	

๗. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
<p>การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	<p>- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน</p> <p>- ทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็วทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร</p>	<p>- เป็นองค์กรในยุค Thailand ๔.๐</p>	<p>๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือ ระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลขององค์กร</p> <p>๓. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๔. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้เช่น โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ของข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครูระบบ HR - โปรแกรมระบบ E-laas, E-office, Eplan E-gp, ccis</p>	<p>ปัญหา อุปสรรค</p> <p>- การขาดความรู้ ความเข้าใจ ของบุคลากรในการใช้งานโปรแกรมสำเร็จรูปที่กรมจัดทำขึ้น เช่น E-laas, Eplan E-gp, ccis เป็นต้น</p> <p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>- ควรมีการฝึกอบรม และทดลองใช้งานแก่บุคลากร ที่ปฏิบัติงาน อย่างเข้มข้น</p> <p>- ควรจัดให้มีทีมวิทยากรครู ก. ในแต่ละจังหวัดเพื่อแก้ไขปัญหา ตอบข้อซักถามต่างๆ แก่ผู้ปฏิบัติงาน</p>

๘. นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน	<p>๑ ป้องกันและควบคุมการบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุเนื่องจากการปฏิบัติงานของบุคลากร</p> <p>๒ ป้องกันและควบคุมโรคอื่นเนื่องจากการปฏิบัติงานของบุคลากร</p> <p>๓ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของบุคลากรให้มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสังคม</p>	<p>๑. ช่วยป้องกันและควบคุมให้เกิดสภาพความปลอดภัยในการทำงาน</p> <p>๒. ช่วยลดความสูญเสียอันเนื่องมาจากการเกิดอุบัติเหตุขณะบุคลากรปฏิบัติงาน</p> <p>๓. ช่วยลดผลกระทบทางสังคมที่อาจตามมาหลังการประสบอันตรายจากการปฏิบัติงานของบุคลากร</p> <p>๔. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม ไม่ขัดต่อหลักมนุษยธรรม ช่วยลดความสูญเสีย</p>	<p>เทศบาลตำบลวังหลวง ได้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๑๐.๖/ว ๕๔๘ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒๕๕๔ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้พนักงานในสังกัดเทศบาลตำบลดอยแก้ว ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งเพื่อดูแลและขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว</p>	<p>ปัญหา อุปสรรค</p> <p>- ไม่มี</p> <p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>- ไม่มี</p>