



รายงานผลการดำเนินงาน  
นโยบาย กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ของเทศบาลตำบลบ้านดู่  
อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่  
สำนักปลัดเทศบาล

## รายงานแผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์

รายงานแผนงาน/โครงการ				
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง	๑. แผนงานปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังเทศบาล ๒. โครงการการวิเคราะห์สภาพกำลังคนและจัดทำคุณลักษณะงานเฉพาะตำแหน่ง	มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
	๒. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path)	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)	๑. แผนงานสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)	มีการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลของแต่ละตำแหน่ง
	๓. จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	๑. โครงการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้อง	มีการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลของแต่ละตำแหน่ง
	๔. ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล		๑. แผนงานปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลบ้านดู่ ๒. แผนงานการหาความต้องการในการฝึกอบรม ๓. แผนงานการส่งเสริมให้นำความรู้และทักษะจากการอบรมมาใช้ในการฝึกอบรม	๑. มีแผนนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาบุคคล จำนวน ๑ เล่ม ๒. มีแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ เล่ม

รายงานแผนงาน/โครงการ				
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร	๑. โครงการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น LHR ศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ	มีการลงข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศครบถ้วนทุกตำแหน่งและเป็นปัจจุบัน
	๒. จัดทำฐานข้อมูลข่าวสารเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของข้อมูลข่าวสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. แผนงานจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. แผนงานเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น การโทรศัพท์แจ้งข้อมูลข่าวสาร การส่งข้อความเพื่อแจ้งข้อมูลที่จำเป็นเร่งด่วน การจัดทำวารสารข่าวการบริหารทรัพยากรบุคคล การเผยแพร่ข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์ ๓. โครงการจัดทำคู่มือการบริหารงานบุคคลของข้าราชการส่วนท้องถิ่น	มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการบริหารทรัพยากรบุคคลทางเว็บไซต์และติดบอร์ดประชาสัมพันธ์

รายงานแผนงาน/โครงการ				
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง	๑. โครงการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง ๒. โครงการศึกษาและวิเคราะห์กลุ่มงาน (Job Family) ๓. โครงการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด ๔. โครงการนิเทศงานการบริหารงานบุคคลของสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสำนักงานท้องถิ่นอำเภอ	มีการจัดส่งบุคลากรเข้าอบรมในตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน
	๒. การสร้างและปรับกระบวนการทัศน์วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ	ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑. โครงการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ	จัดทำโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแก่คณะผู้บริหารสมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

รายงานแผนงาน/โครงการ				
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับ ผิดด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. มีการสร้างมาตรฐานความ โปร่งใสในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จในการสร้าง กระบวนการในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส	๑. แผนงานการจัดทำมาตรฐานความ โปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ๒. โครงการรณรงค์เพื่อกระตุ้นให้ภาค ประชาชน/องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นแจ้งเบาะแสเฝ้าระวังทุจริต และประพฤติมิชอบ ๓. โครงการสร้างเครือข่ายภาค ประชาชน/องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ในการแจ้งเบาะแสเฝ้า ระวังทุจริตฯ	จัดทำโครงการเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานแก่คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงาน เทศบาลและพนักงานจ้าง
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต และความสมดุลระหว่าง ชีวิตการทำงาน	๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากร	ระดับความสำเร็จในการพัฒนา คุณภาพชีวิตและ	๑. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและ สร้างแรงจูงใจในการทำงานของ บุคลากร	๑. จัดทำการเชิดชูเกียรติแก่ บุคลากรที่ประพฤติตนเป็น แบบอย่างที่ดีให้กับเทศบาล ๒. ดำเนินการจัดสภาพแวดล้อมที่ ดีในการทำงาน เพื่อเป็น แรงจูงใจการทำงาน