

แบบรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
ของเทศบาลตำบลหนองคล้า อำเภอกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑. การวางแผนกำลังคน				
๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้รับถ่ายโอนได้สำเร็จตามเป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากที่สุด	สามารถควบคุมการระคำใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่เกินร้อยละ ๔๐	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อใช้เป็นกรอบอัตรากำลังในการสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงาน และแจ้งเวียนทุกส่วนราชการทราบ	
๑.๒ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของปี พ.ศ.๒๕๖๔	เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ได้อย่างครบถ้วน	ได้กรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมเพื่อรองรับภารกิจต่าง ๆ ของเทศบาล	ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้เป็นกรอบอัตรากำลังในการสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงาน	
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร				
๒.๑ บรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ท.กำหนด	บรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ท. กำหนด	บรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ท. กำหนด	๑.การบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหาร จากบัญชีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำนวน ๐ ราย(ไม่มีผู้ขอใช้บัญชี) ๒. การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล โดยวิธีการขอใช้บัญชีของ กสอ. จำนวน ๑ ราย	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
๓.๑ จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นไปตามประกาศ ก.ท.จ. จันทบุรี	เพื่อให้สามารถกำกับติดตามผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรให้เป็นไปตามตัวชี้วัดที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	พนักงานเทศบาล จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องครบถ้วน และเป็นไปตามเป้าหมายของผู้บังคับบัญชา	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำทุกคนของเทศบาลตำบลหนองคล้า ได้จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ และวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามประกาศ ก.ท.จ.จันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖๗) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓	
๔. การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย				
๔.๑ จัดทำประกาศและนโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมของเทศบาลตำบลหนองคล้า และแจ้งเวียนให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างทราบโดยทั่วกัน	เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	พนักงานมีแนวนโยบายในการทำงาน มีการรักษาระเบียบวินัยที่ดีขึ้น และมีเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน สำหรับการให้รางวัลและลงโทษ	มีการประกาศนโยบายในเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับจริยธรรมและการรักษาวินัย ของเทศบาลตำบลหนองคล้า และแจ้งเวียนให้พนักงานทุกคนทราบ	
๔.๒ กำหนดแผนงาน โครงการ กิจกรรม ที่เป็นการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต	เพื่อเสริมสร้างความคิด ความตระหนัก และเป็นการปลูกจิตสำนึก การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม ให้กับพนักงานเทศบาล	พนักงานเทศบาลมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี รู้จักรับผิดชอบต่อหน้าที่ ไม่เลือกปฏิบัติ	มีการดำเนินกิจกรรมตามแผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต ตามประกาศ เรื่อง ผลการดำเนินงานกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	
๔.๓ เผยแพร่ความรู้เรื่องการรักษาวินัยให้พนักงานทราบ	เพื่อประชาสัมพันธ์ความรู้เรื่องการรักษาวินัยให้กับพนักงานเทศบาล	พนักงานเทศบาลมีความรู้เกี่ยวกับการรักษาวินัย ประพฤติตนตามระเบียบแบบแผนและข้อห้ามที่กำหนดโดยเคร่งครัด	จัดบอร์ดประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับข้อห้ามและข้อปฏิบัติในการรักษาวินัยของข้าราชการ	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๕. การสรรหาคนดีและคนเก่ง				
๕.๑ การประชาสัมพันธ์รับโอน(ย้าย) พนักงานเทศบาล มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง โดยการเผยแพร่ประกาศผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยัง อปท. อื่น เพื่อความโปร่งใส รับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึงอย่างมีประสิทธิภาพ	เพื่อประชาสัมพันธ์ตำแหน่งว่าง ของเทศบาลตำบลหนองคล้า ให้ผู้ที่สนใจทราบ โดยเปิดเผย	งานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ประกาศ รับโอน(ย้าย)พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง	ประชาสัมพันธ์และประกาศ รับโอน(ย้าย)พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง โดยการเผยแพร่ประกาศผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยัง อปท. อื่น ได้รับโอน(ย้าย) สายบริหาร จำนวน ๑ ราย และรับโอน (ย้าย) ทั่วไป จำนวน ๑ ราย	
๕.๒ การสรรหาพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมกันในโอกาส ได้มาตรฐาน ยุติธรรมและโปร่งใส	เพื่อสรรหาพนักงานจ้างมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้องและโปร่งใส	ได้พนักงานจ้างมาปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว และตรงตามภารกิจหน้าที่	จ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ ราย และปรับพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ราย	
๕.๓ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติด้วยความเป็นธรรม เสมอภาค ยุติธรรม และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้ได้บุคคลที่เป็นคนดี คนเก่ง ที่มีความรู้ความสามารถ และเหมาะสมตรงตามตำแหน่ง	พนักงานเทศบาลเลื่อนระดับได้ถูกต้องครบถ้วน ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนด	พนักงานเทศบาลที่ขอเลื่อนระดับได้รับการเลื่อนระดับให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม	-แจ้งเวียนถึงผู้ที่ครบการเลื่อนระดับ -ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ไม่มีผู้ยื่นคำร้องขอเลื่อนระดับ	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๖. การพัฒนาบุคลากร				
๖.๑ จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล(พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)/แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาดตนเองได้เต็มตามศักยภาพ อีกทั้งเป็นการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ และทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติ หน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่ และเป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงานเทศบาลทุกตำแหน่ง	จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)/แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล(พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ และแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ และแจ้งให้ทุกส่วนราชการทราบ	
๖.๒ มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม/ประชุมสัมมนาในหลักสูตรต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล	เพื่อให้พนักงานได้รับการพัฒนา และมีความรู้เพิ่มมากขึ้น และสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงานในหน้าที่ของตนได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างละเอียดรอบคอบมากยิ่งขึ้น	ส่งพนักงานเข้ารับการอบรมตามตำแหน่งและงานที่รับผิดชอบตามหน่วยงานต่างๆ	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ				
๗.๑ บุคลากรในหน่วยงานมองเห็นความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้มีความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ	บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ	แผนความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ แจ้งเวียนพนักงานเทศบาลทราบ	
๘. พัฒนาคุณภาพชีวิต แรงจูงใจ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน				
๘.๑ จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ แสดงความใส่ใจในบุคลากรให้มีความสุข สร้างความประทับใจต่อกัน เสริมสร้างความรัก ความสามัคคี สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สร้างความผูกพัน ตลอดจนมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี	เพื่อส่งเสริมให้เกิดความรัก ความผูกพัน ความสามัคคี ความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงาน	พนักงานมีความสามัคคี มีการทำงานเป็นทีม ไม่มีเรื่องทะเลาะวิวาท	พนักงานเทศบาลทุกคน ร่วมกิจกรรมรดน้ำขอพรผู้บริหาร เนื่องในวันสงกรานต์ บริเวณหน้าสำนักงานเทศบาลตำบลหนองคล้า	
๘.๒ จัดทำประกาศยกย่องและชมเชยพนักงานที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการดีเด่น เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน รู้จักพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ดียิ่งขึ้น มีความกระตือรือร้นในการทำงาน	พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน รู้จักปรับปรุงและพัฒนาตนเอง และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทันท่วงที	มีการจัดทำประกาศยกย่องและชมเชยพนักงานที่ได้รับคัดเลือกเป็นประจำทุกปี	
๘.๓ แบบประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน	เพื่อสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน	ได้รับรู้ถึงระดับความพึงพอใจและระดับแรงจูงใจของพนักงาน ที่มีต่อองค์กร	สรุปผลการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน	
๘.๔ กิจกรรมการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับพนักงานเทศบาล	เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต เกี่ยวกับด้านสุขภาพให้กับพนักงาน	พนักงานมีสุขภาพที่แข็งแรง สมบูรณ์ และได้รับการรักษาทันท่วงที กรณีตรวจพบโรคที่ต้องทำการรักษา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ได้ประสาน โรงพยาบาลพระปกเกล้าฯ ให้บริหารตรวจสุขภาพเนื่องจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

- การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง เป็นไปได้ยาก สำหรับตำแหน่งที่มีความขาดแคลน ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีลักษณะงานเฉพาะด้าน เช่น นักวิชาการตรวจสอบภายใน ผู้อำนวยการกองการศึกษา
- สถานการณ์โควิด-๑๙ ทำให้ไม่มีหน่วยงานจัดฝึกอบรมให้ความรู้เท่าที่ควร
- บางส่วนราชการ มีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น แต่ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งเพิ่มได้ เนื่องจากมีข้อจำกัดเรื่องภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- ดำเนินการประชาสัมพันธ์รับโอน(ย้าย) ผ่านช่องทางการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย หรือ ดำเนินการด้วยวิธีการขอใช้บัญชีสอบแข่งขันของ กสอ. กรณีสายผู้ปฏิบัติ หรือ ดำเนินการด้วยวิธีการขอใช้บัญชีกรมส่งเสริมฯ กรณีตำแหน่งสายงานบริหารว่างเกิน ๖๐ วัน ตามหลักเกณฑ์ฯ
- ในสถานการณ์โควิด-๑๙ ให้พนักงานเข้ารับการประชุมสัมมนา/อบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ในระบบออนไลน์
- ในบางภารกิจหน้าที่ หากไม่สามารถกำหนดตำแหน่งเพิ่มได้ เช่น งานจัดเก็บขยะ งานกวาด งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานบันทึกข้อมูล ควรพิจารณาจ้างเหมาบุคคลแทนตาม ลักษณะงานและขอบเขตงาน เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล