



รายงานผลการดำเนินงาน
ตามนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและ
พัฒนาทรัพยากรงานบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เทศบาลตำบลหนองหอย
อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

สรุปผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	ข้อมูลสถิติ ด้านทรัพยากรบุคคล
<p>๑. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร อัตราค่าจ้าง และการบริหารอัตราค่าจ้าง</p>	<p>วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดกรอบอัตราค่าจ้าง และการบริหารอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อน การดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผล ที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทน และมีการกำหนดสมรรถนะ และลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง</p>	<p>๑. ระบบงานและกรอบอัตราค่าจ้างสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของหน่วยงาน ๒. นำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกด้าน</p>	<p>๑. ดำเนินการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตราค่าจ้างที่รองรับภารกิจของเทศบาล ๒. มีการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและภารกิจของเทศบาล ๓. มีการจัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>บางส่วนราชการในเทศบาลตำบลหนองหอย มีปริมาณงานมากขึ้น จำนวนบุคลากรในส่วนงานไม่เพียงพอต่อปริมาณ จึงมีความต้องการเจ้าหน้าที่ผู้มีความรู้ความสามารถมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มาปฏิบัติภารกิจและหน้าที่เพื่อที่ดำเนินการตามภารกิจ และหน้าที่ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ตามนโยบายของรัฐและของผู้บริหารต่อไป</p>	<p>ควรมีการทบทวนและปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง</p>	<p>กรอบอัตราค่าจ้างทั้งหมด -พนักงานเทศบาล จำนวน ๓๗ กรอบ -พนักงานจ้าง จำนวน ๔๗ กรอบ อัตรารว่าง - พนักงานเทศบาล จำนวน ๒ กรอบ -พนักงานจ้าง จำนวน ๕ กรอบ กรอบอัตรารว่าง คิดเป็นร้อยละ ๘.๓๓ ของกรอบอัตราค่าจ้างทั้งหมด</p>

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	ข้อมูลสถิติ ด้านทรัพยากรบุคคล
๒. นโยบายด้านการบรรจุแต่งตั้ง	ดำเนินการสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย	มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของอัตราว่างทั้งหมด	ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตราว่าง ๓ ปี - มีการรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาล มาดำรงตำแหน่งแทนตำแหน่งที่ว่าง จำนวน ๗ ราย - มีการดำเนินการสรรหา และบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้าง ในตำแหน่งที่ว่าง จำนวน ๔ ราย กรอบอัตรว่าง คิดเป็นร้อยละ ๘.๓๓ ของกรอบอัตรากำลังทั้งหมด	การดำเนินการรับโอนสรรหาพนักงานเทศบาลในบางตำแหน่ง ไม่มีผู้ประสงค์โอนย้าย เป็นตำแหน่งที่ขาดแคลนบุคลากร	ควรดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งพนักงานในตำแหน่งที่ว่าง เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจของเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย	- รับโอนพนักงานเทศบาล จำนวน ๗ ราย - ให้โอนพนักงานเทศบาล จำนวน ๖ ราย - บรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้าง จำนวน ๔ ราย - พนักงานจ้างลาออก จำนวน ๓ ราย
๓. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเสมอภาคและเป็นธรรม	- มีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค	- ไม่มี -	- ควรมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกเดือน	-

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	ข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล
๔. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ ยึดระบบคุณธรรมจริยธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินงาน	- บุคลากรทุกระดับประพฤติตนอยู่ในระเบียบวินัย ยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม	- แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น - มีการจัดทำโครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหอย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	- ไม่มี -	- ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้บุคลากรเป็นประจำทุกเดือน	-
๕. นโยบายด้านการสรรหาคandidateคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	ดำเนินการสรรหาคandidateคนเก่งมาทำงานเพื่อให้ภารกิจของหน่วยงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเกิดประโยชน์สูงสุด	- ภารกิจของหน่วยงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเกิดประโยชน์สูงสุด	- ประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น - ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง	การดำเนินการรับโอนสรรหาพนักงานเทศบาลในบางตำแหน่ง ไม่มีผู้ประสงค์โอนย้าย เป็นตำแหน่งที่ขาดแคลนบุคลากร	- ควรมีการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	-

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	ข้อมูลสถิติ ด้านทรัพยากรบุคคล
<p>๖. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้</p>	<p>ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร</p>	<p>- มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร - มีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน</p>	<p>- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ - มีการจัดทำโครงการโครงการพัฒนาศักยภาพความสามารถ และทักษะการเรียนรู้ของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหอย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕</p>	<p>สถานการณ์แพร่ระบาดเชื้อโควิด ๑๙ ทำให้หน่วยงานที่จัดการอบรม / สัมมนา ต้องเลื่อนการอบรมออกไป หรือ ยกเลิกโครงการอบรม ทำให้พนักงานเทศบาลไม่สามารถเข้าร่วมการอบรมตามระยะเวลาที่กำหนดไว้</p>	<p>- ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในหลายด้านๆ - อบรมแบบ E-learning - อบรมผ่าน conference</p>	<p>มีผู้เข้ารับการอบรมจำนวน ๗๓ ราย คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๔๑ ของพนักงานทั้งหมด</p>
<p>๗. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>ส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในสายงาน เช่น การเลื่อนระดับหรือการสอบเพื่อดำรงตำแหน่งสายบริหาร</p>	<p>- พนักงานมีความก้าวหน้าในสายงาน</p>	<p>- มีการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (CAREER PATH) - หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว - หน่วยงานมีการตรวจสอบผู้มีความสมบัติและแจ้งให้พนักงานผู้นั้นทราบ</p>	<p>- ไม่มี -</p>	<p>ควรมีการสนับสนุนให้พนักงานสมัครสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร</p>	<p>-</p>

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	ข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล
<p>๘. นโยบายด้านสวัสดิการและการพัฒนาคุณภาพชีวิต</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เสริมสร้างความมั่นคงขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน - ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน - สภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน - มีสวัสดิการผลตอบแทนพิเศษ 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดทำโครงการ ๕ส สร้างสรรค์ พัฒนาคณะ พัฒนางานประจำปี ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๖๔ เพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน - มีการจัดทำโครงการตรวจสุขภาพประจำปี เพื่อตรวจสุขภาพให้แก่พนักงานของเทศบาล - จัดกิจกรรมกีฬาพนักงานเทศบาล เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร 	<p>- ไม่มี -</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีความเหมาะสมกับจำนวนบุคลากร และเป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้มาติดต่อราชการ 	<p>-</p>