



รายงานผลการดำเนินงาน
ตามนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและ
พัฒนาทรัพยากรงานบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เทศบาลตำบลหนองหอย
อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

สรุปผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๑. นโยบายด้าน โครงสร้างการบริหาร อัตรากำลังและการ บริหารอัตรากำลัง</p>	<p>วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัด กรอบอัตรากำลังและการบริหาร อัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ ขององค์กรและเพียงพอ มีความ คล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการ ดำเนินงานของทุกหน่วยงานใน องค์กร รวมทั้งมีระบบการ ประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทน และมี การกำหนดสมรรถนะ และ ลักษณะที่พึงประสงค์ของ พนักงานที่องค์กรคาดหวัง</p>	<p>๑. ระบบงานและกรอบ อัตรากำลังสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของ หน่วยงาน ๒. นำสมรรถนะมาใช้เป็น เครื่องมือในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลทุกด้าน</p>	<p>๑. ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อใช้ในการ กำหนดโครงสร้างและกรอบ อัตรากำลังที่รองรับภารกิจของ เทศบาล ๒. มีการทบทวนและปรับปรุง โครงสร้างองค์กร ระบบงานและ กรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจและภารกิจของ เทศบาล ๓. มีการจัดทำสมรรถนะ และนำ สมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือใน การบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้าน การสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>บางส่วนราชการในเทศบาล ตำบลหนองหอย มีปริมาณ งานมากขึ้น จำนวนบุคลากร ในส่วนงานไม่เพียงพอต่อ ปริมาณ จึงมีความต้องการ เจ้าหน้าที่ผู้มีความรู้ ความสามารถมีความ รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มาปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ เพื่อที่ดำเนินการตามภารกิจ และหน้าที่ให้เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ตามนโยบาย ของรัฐและของผู้บริหาร ต่อไป</p>	<p>ควรมีการทบทวนและ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง</p>

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๒. นโยบายด้านการบรรจุแต่งตั้ง</p>	<p>ดำเนินการสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือ ทดแทน อัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย</p>	<p>มีอัตรากำลังว่าง ไม่เกิน ร้อยละ ๑๕ ของ อัตรากำลัง ทั้งหมด</p>	<p>ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการฯ จำนวน ๑ ราย ในตำแหน่ง นักวิชาการสุขาภิบาล - มีการรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาล มาดำรงตำแหน่งแทนตำแหน่งที่ว่าง จำนวน ๖ ราย - มีการดำเนินการสรรหา และบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างทั่วไป ในตำแหน่งที่ว่าง จำนวน ๔ ราย <p>** มีกรอบอัตรากำลังว่าง จำนวน ๖ กรอบ คิดเป็นร้อยละ ๖.๙๘ ของอัตรากำลังทั้งหมด</p>	<p>การดำเนินการรับโอน สรรหาพนักงานเทศบาลในบางตำแหน่ง ไม่มีผู้ประสงค์โอนย้าย เป็นตำแหน่งที่ขาดแคลนบุคลากร</p>	<p>ควรดำเนินการสรรหา และบรรจุ แต่งตั้งพนักงานในตำแหน่งที่ว่าง เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจของเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย</p>
<p>๓. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเสมอภาคและเป็นธรรม</p>	<ul style="list-style-type: none"> - มีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแลกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ อย่างเป็นธรรมเสมอภาค 	<p>- ไม่มี -</p>	<p>- ควรมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกเดือน</p>

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ ยึดระบบคุณธรรม จริยธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินงาน	- บุคลากรทุกระดับประพฤติตนอยู่ในระเบียบวินัย ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม	- แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น - มีการจัดทำโครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหอย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔	- ไม่มี -	- ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้บุคลากรเป็นประจำทุกเดือน
๕. นโยบายด้านการสรรหาคandidateคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	ดำเนินการสรรหาคandidateคนเก่งมาทำงาน เพื่อให้ภารกิจของหน่วยงาน เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเกิดประโยชน์สูงสุด	- ภารกิจของหน่วยงาน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเกิดประโยชน์สูงสุด	- ประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น - ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง	การดำเนินการรับโอน สรรหาพนักงานเทศบาลในบางตำแหน่ง ไม่มีผู้ประสงค์โอนย้าย เป็นตำแหน่งที่ขาดแคลนบุคลากร	- ควรมีการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๖. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการองค์ความรู้</p>	<p>ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร</p>	<ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร - มีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ - มีการจัดทำโครงการโครงการพัฒนาศักยภาพความสามารถและทักษะการเรียนรู้ของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองหอย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ 	<p>สถานการณ์แพร่ระบาดเชื้อโควิด ๑๙ ทำให้หน่วยงานที่จัดการอบรม / สัมมนา ต้องเลื่อนการอบรมออกไป หรือยกเลิกโครงการอบรม ทำให้พนักงานเทศบาลไม่สามารถเข้าร่วมการอบรมตามระยะเวลาที่กำหนดไว้</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในหลายด้านๆ - อบรมแบบ E-learning - อบรมผ่านconference
<p>๗. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>ส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในสายงาน เช่น การเลื่อนระดับ หรือการสอบเพื่อดำรงตำแหน่งสายบริหาร</p>	<ul style="list-style-type: none"> - พนักงานมีความก้าวหน้าในสายงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (CAREER PATH) - หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว - หน่วยงานมีการตรวจสอบผู้มีความสมบัติและแจ้งให้พนักงานผู้นั้นทราบ 	<p>- ไม่มี -</p>	<p>ควรมีการสนับสนุนให้พนักงานสมัครสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร</p>

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๘. นโยบายด้าน สวัสดิการและการ พัฒนาคุณภาพชีวิต</p>	<p>เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญ กำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความ ผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับ องค์กร โดยการส่งเสริม ความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มี ผลงานและสมรรถนะใน ทุก โอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งแรงจูงใจ ผลประโยชน์ตอบ แทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความ ปลอดภัย อาชีว ปลอดภัย และ สิ่งแวดล้อมใน การทำงาน ตาม ความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไป ตามที่ กฎหมายกำหนด และ สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อ สร้าง ความสัมพันธ์อันดี ระหว่าง ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ</p>	<p>- บุคลากรมีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน - สภาพความปลอดภัย อา ชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน - มีสวัสดิการผลตอบแทน พิเศษ</p>	<p>- มีการจัดทำโครงการ ๕ส สร้างสรรค์ พัฒนาคน พัฒนางาน ประจำปี ๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๓ เพื่อปรับปรุง สภาพแวดล้อมการทำงาน - มีการจัดทำโครงการตรวจสอบสภาพ ประจำปี เพื่อตรวจสอบสุขภาพให้แก่ พนักงานของเทศบาล</p>	<p>- ไม่มี -</p>	<p>- ควรปรับปรุงสถานที่ ทำงานให้มีความ เหมาะสมกับจำนวน บุคลากร และเป็นการ อำนวยความสะดวก ให้แก่ผู้มาติดต่อราชการ</p>