



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑. การวางแผนกำลังคน - แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)	- เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงาน และภารกิจของเทศบาลตำบลกาฬพน เป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายใน การพัฒนาบุคลากร	- สามารถดำเนินการได้ ตามกรอบระยะเวลาที่ กำหนด	- ขอความเห็นชอบปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ - ประกาศเทศบาลตำบลกาฬพน ลง วันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑	เป็นไปตามระเบียบและ สามารถรองรับกับ ปริมาณและภารกิจที่ เพิ่มขึ้นได้
๒. การบรรจุและแต่งตั้ง บุคลากร - การบรรจุข้าราชการ	เพื่อให้มีบุคลากรรองรับการปริมาณงาน ขององค์กร	- ดำเนินการขอใช้บัญชีผู้ สอบแข่งขันได้จากการมาฯ - ดำเนินการได้ตาม หลักเกณฑ์และวิธีการ สรรหาเพื่อบรรจุเป็น พนักงานจ้าง	- หนังสือเทศบาลตำบลกาฬพน ที่ รณ ๕๓๑๐๑/๓๑๘ ลว.๒๗ ก.ค.๖๕ - คำสั่งเทศบาลตำบลกาฬพน ที่ ๖๓๙/๒๕๖๕ ลว. ๑ พ.ย. ๖๕ เรื่อง การบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขัน ได้เป็นพนักงานเทศบาล	เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และระเบียบการบรรจุ ข้าราชการและเกี่ยวกับ พนักงานจ้าง

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒. การบรรจุและแต่งตั้ง บุคลากร (ต่อ) - สรรหาพนักงานจ้างตาม ภารกิจและทั่วไป		- ดำเนินการได้ตาม หลักเกณฑ์และวิธีการ สรรหาเพื่อบรรจุเป็น พนักงานจ้าง	- เทศบาลตำบลกำแพงพูน ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ประกาศ ผลการสรรหาและเลือกสรรบุคคล เป็นพนักงานจ้าง - คำสั่งเทศบาลตำบลกำแพงพูน ที่ ๖๑/๒๕๖๖ เรื่อง การจ้างและ แต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานจ้างทั่วไป	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓. การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	- เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนเพิ่มค่าจ้าง ค่าตอบแทนอื่น ๆ การให้เงินรางวัลประจำปี การพัฒนา และการแก้ไขการปฏิบัติงาน การ แต่งตั้ง การให้ออกจากราชการ เป็นต้น	- มีการประชุมของ คณะกรรมการกลั่นกรอง การประเมินฯ และ คณะกรรมการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือนฯ	- รายงานการประชุมคณะกรรมการ กลั่นกรองการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ประจำปี ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ - รายงานการประชุมคณะกรรมการ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของ พนักงานเทศบาล ประจำปี ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ - รายงานการประชุมคณะกรรมการ กลั่นกรองการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ประจำปี ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - รายงานการประชุมคณะกรรมการ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของ พนักงานเทศบาล ประจำปี ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕	เป็นไปตามระเบียบและ หลักเกณฑ์ในการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔. การส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัย - กิจกรรมจิตอาสา	- เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกที่ดีให้แก่ บุคลากรในสังกัด	- ข้าราชการและ พนักงานจ้างเข้าร่วมทุก คน	- เกิดประโยชน์แก่ประชาชน โดยรวม	
๕. การสรรหาคนดีคนเก่ง - โครงการยกย่อง พนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงาน จ้างที่ปฏิบัติราชการดีเด่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	๑. เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติพนักงาน เทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ที่ปฏิบัติราชการด้วยความวิริยะ อุตสาหะ มีความประพฤติตนเป็น แบบอย่างที่ดี ในด้านการครองตน ครองคน ครองงาน และมีคุณธรรม จริยธรรม ๒. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการของพนักงาน ๓. เพื่อเสริมสร้างและพัฒนา ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และสนับสนุนการบริหารงานบุคคลของ เทศบาล	- ดำเนินการคัดเลือก พนักงานดีเด่นที่ปฏิบัติ ราชการดีเด่น ประจำปีเดือน โดยแบ่ง ออกเป็น ๒ ประเภท คือ ๑. พนักงานเทศบาล ๒. พนักงานจ้าง	- ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นพนักงาน ที่ปฏิบัติราชการดีเด่นแต่ละ ประเภทจะได้รับรางวัลและ ประกาศสัมพันธิ์ให้รับทราบโดยทั่ว กัน	พนักงานเทศบาล พนักงานครู และ พนักงานจ้าง มีกำลังใจ ในการปฏิบัติงานเพิ่ม มากขึ้น
๖. การพัฒนาบุคลากร - จัดส่งบุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรม	- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการ พัฒนาศักยภาพในตำแหน่งหน้าที่ เพื่อ นำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพและมี ความก้าวหน้า	- พนักงานเทศบาล เข้า รับการฝึกอบรม คิดเป็น ร้อยละ ๗๘.๙๕	รายงานการฝึกอบรมตามหลักสูตร ของบุคลากรรายบุคคล	พนักงานเทศบาลได้รับ ความรู้เพิ่มขึ้น ปฏิบัติงานผิดพลาด น้อยลง

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๗. การสร้าง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	- เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสาย อาชีพโดยเท่าเทียมกัน ภายใต้หลัก ความสามารถของแต่ละบุคคล	- การประชาสัมพันธ์ เอกสาร/หนังสือด้านการ สร้างความก้าวหน้าฯ	- การประชาสัมพันธ์ เอกสารองค์ ความรู้ การวางแผนความก้าวหน้า ในสายอาชีพพนักงานเทศบาล	บุคลากรมีโอกา สเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ การงานเพิ่มมากขึ้น
๘. การพัฒนาคุณภาพ ชีวิต	- เพื่อให้บุคลากรมีสภาพแวดล้อมใน การทำงาน และบรรยากาศที่สนับสนุน ให้มีความสุข และมีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	- การจ้างเหมาบุคคล เพื่อทำความสะอาดใน อาคาร	- สถานที่ปฏิบัติงานมีความสะอาด ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ - การสนับสนุนด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	

ปัญหา/อุปสรรค

เทศบาลตำบลกำแพง มีอัตรากำลังคนของพนักงานเทศบาลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๑๓ ตำแหน่ง และตำแหน่งที่ไม่มีคนครองอีก ๙ ตำแหน่ง ซึ่งไม่เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ทำให้ประสบปัญหางานล้นคนและต้องช่วยปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ไม่ตรงตำแหน่ง ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ

ข้อเสนอแนะ

-ไม่มี-