



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ตามที่เทศบาลตำบลขุนแก้ว อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจในการพัฒนาพื้นที่ตำบลขุนแก้วตามอำนาจหน้าที่ จำนวน ๔ หมู่บ้าน และในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ มีพนักงานในสังกัด ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล จำนวน ๑๔ คน ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๘ คน และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓๙ คน เทศบาลตำบลขุนแก้วตระหนักถึงทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่ง จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อให้การดูแลบุคลากรอยู่บนพื้นฐานของความเป็นธรรม โปร่งใส มีระบบงานด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงในการขับเคลื่อนภารกิจของเทศบาลตำบลขุนแก้ว และพัฒนาพื้นที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

งานการเจ้าหน้าที่ เป็นส่วนงานสำคัญในการบริหารและพัฒนาบุคลากรในองค์กรทุกภาคส่วน ในสังกัดเทศบาลตำบลขุนแก้ว มีกลไกในการดำเนินงาน โดยที่แนวทางการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม มาจนถึงปัจจุบัน โดยมีรายงานผลการดำเนินงานของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ซึ่งมีผลการดำเนินงานในการบริหารและพัฒนาบุคลากรตามทิศทางและ แนวโน้มตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑.การวางแผนกำลังคน -ปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	เพื่อวางแผนกำลังคน รองรับภารกิจของ หน่วยงาน	ร้อยละ ความสำเร็จของ การปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ถูกต้อง	- ปรับปรุงแผน อัตรากำลังตาม กรอบอัตรากำลังที่ ต้องการเพื่อรองรับ ปริมาณงาน คุณภาพ งานที่เพิ่มขึ้น จำนวน ๖ อัตรากำลัง	- ปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) แล้วเสร็จตามกำหนด
๒. การบรรจุแต่งตั้ง บุคลากร - บรรจุ และ แต่งตั้ง พนักงานเทศบาล	เพื่อบรรจุและแต่งตั้ง บุคลากรสอดคล้อง กับการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของ บุคลากรที่ได้รับ การบรรจุและ แต่งตั้ง สอดคล้องกับ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ร้องขอ กสธ. ดำเนินการสรรหาใน ตำแหน่งที่ว่าง	บรรจุและแต่งตั้ง บุคคลเป็นพนักงาน เทศบาลภายใน ระยะเวลาที่กำหนด

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๓.การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>- ประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำประจำปี</p>	<p>เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี</p>	<p>จำนวน ๒ รอบ</p> <p>การประเมินรอบที่ ๑ ตั้งแต่ ๑ ต.ค.๖๓ - ๓๑ มี.ค. ๖๔</p> <p>รอบที่ ๒ ตั้งแต่ ๑ เม.ย.๖๔ - ๓๐ ก.ย.๖๔</p>	<p>ประเมินผลการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชาตามระดับ ดูแล กำกับ ติดตาม และ ประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึง คณะกรรมการ กลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง</p>	<p>เลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล และเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำครบ ๒ รอบ</p> <p>การประเมิน</p>
<p>๔.การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย</p> <p>- ส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย</p>	<p>เพื่อเป็นกรอบมาตรฐานในการประพฤติปฏิบัติตนของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง</p>	<p>ร้อยละการปฏิบัติของการส่งเสริมและรักษาวินัย</p>	<p>ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และ ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p>	<p>ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและ ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่นอย่างเคร่งครัด</p>
<p>๕.การสรรหาคณบดีคนเก่ง</p> <p>- โครงการยกย่องผู้ปฏิบัติงานที่มีความซื่อสัตย์สุจริต บริการประชาชนดีเด่น</p>	<p>เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติและส่งเสริมบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>ร้อยละของพนักงานเทศบาลได้รับการกระตุ้นจิตสำนึกในการปฏิบัติราชการ</p>	<p>มอบประกาศเกียรติคุณ เชิดชูเกียรติพนักงานผู้ปฏิบัติงานที่มีความซื่อสัตย์สุจริต บริการประชาชนดีเด่น</p>	<p>การสรรหาคณบดีคนเก่งประจำปี</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๖.การพัฒนาบุคลากร ๖.๑ จัดส่งบุคลากรเข้า รับการอบรมตรงตาม มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากร	ร้อยละของ บุคลากรเข้ารับ การฝึกอบรม ตรงตาม มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	พิจารณาจัดส่ง บุคลากรเข้ารับการ อบรม เพื่อพัฒนา ความรู้ตามสายงาน ในตำแหน่ง ให้ เป็นไปตาม แผนพัฒนาบุคลากร	จัดส่งพนักงาน เทศบาลเข้ารับการ อบรมตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง แต่ละตำแหน่งให้ ครบทุกตำแหน่ง
๖.๒ กำหนดเส้นทางการ พัฒนาบุคลากร เพื่อเป็น กรอบในการพัฒนา บุคลากรแต่ละตำแหน่ง	เพื่อให้บุคลากรใน หน่วยงานเพิ่มพูน ความรู้และทักษะใน การปฏิบัติงาน	ระดับ ความสำเร็จ การเพิ่มพูน ความรู้และ ทักษะในการ ปฏิบัติงาน	มีการวางแผนการ พิจารณาส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมตาม สายงาน ความก้าวหน้าใน แผนพัฒนาบุคลากร	จัดส่งบุคลากรเข้ารับ การอบรมตรงตาม มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

การวางแผนกำลังคน

ต้องสรรหาอัตรากำลังเพื่อรองรับงานที่เพิ่มขึ้นส่งผลทำให้มีภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น

การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การสรรหาตำแหน่งว่าง สายบริหาร และสายปฏิบัติที่ว่างเกิน ๖๐ วัน ต้องสรรหาจากส่วนกลาง ก.ท. ซึ่งทำให้เทศบาลตำบลขุนแก้ว ไม่ได้รับอัตราว่างจำนวน ๔ อัตรา เป็นระยะเวลาที่นานแล้วเนื่องจากต้องรออัตราที่ส่งมาจากส่วนกลางเท่านั้น ส่งผลทำให้เกิดงานล้นคนจากตำแหน่งที่ว่างนานเกิน ๑ ปี

การพัฒนาบุคลากร

เนื่องด้วยสถานการณ์โควิด-๑๙ ส่งผลให้การฝึกอบรมที่มีการรวมกลุ่มกันต้องเลื่อนออกไป จึงทำให้การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมต้องชะลอไปด้วยเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

การพัฒนาบุคลากร

จัดการอบรมผ่านระบบออนไลน์ และให้มีมาตรการด้านโควิด-๑๙ โดยให้มีการเว้นระยะห่าง สวมใส่หน้ากากอนามัย ล้างมือด้วยเจลแอลกอฮอล์