

แบบรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๑.นโยบายการวางแผนอัตรากำลัง</p>	<p>๑.เพื่อให้เทศบาลตำบลกกโกมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>๒.เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผน พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลกกโกให้เหมาะสม</p> <p>๓.เพื่อให้เทศบาลตำบลกกโก สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเพื่อให้การบริหารงานของ เทศบาลตำบลกกโกเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่</p>	<p>แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลกกโกในการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ</p>	<p>ไม่มีการดำเนินการเนื่องจากไม่ใช่ช่วงที่จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง</p>	
<p>๒.นโยบายการสรรหาคณบดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน</p>	<p>๑.การสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน</p> <p>๒.มุ่งเน้นให้อัตราร่างทั้งหมดไม่เกินร้อยละ ๕ ของบุคลากรทั้งหมด</p>	<p>๑.การประกาศรับโอนพนักงานเทศบาล</p> <p>๒.การเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>๓.การสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง</p> <p>๔.การสรรหาในตำแหน่งสายงานปฏิบัติ</p>	<p>๑.ประกาศ เทศบาลตำบลกกโก เรื่องการรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการประเภทอื่นเพื่อมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p> <p>ตำแหน่ง นิติกรระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๕</p>	
<p>ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน</p>	<p>วัตถุประสงค์</p>	<p>ตัวชี้วัด</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p>	<p>หมายเหตุ</p>

แผนการดำเนินงาน				
	<p>๓.เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพการคัดเลือกดำเนินไปอย่างโปร่งใสและมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน</p>		<p>ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ ตำแหน่ง ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕</p> <p>๒.ประกาศ เทศบาลตำบลกกโก เรื่องรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลกกโก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๕ โดยมีตำแหน่ง ดังนี้ ๒.๑ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ดับเพลิง ๒.๒ พนักงานจ้างทั่วไป ๒ อัตรา</p> <p>๓. ขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่นดำเนินการสอบแข่งขันในตำแหน่งที่ว่างตามแบบคำร้องให้ กสธ. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน</p>	
<p>๓.นโยบายการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</p>	<p>เพื่อให้ได้บุคลากรครบถ้วนตามแผนอัตรากำลึง ๓ ปี</p>	<p>การบรรจุและแต่งตั้งเป็นไปตามแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลกกโก</p>	<p>บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานเทศบาลตำบลกกโก ดังต่อไปนี้</p> <p>๑.คำสั่งเทศบาลตำบลกกโก ที่ ๑๗๗/๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งพนักงานเทศบาลผู้สอบคัดเลือกได้ให้ดำรงตำแหน่งสายงานประเภทวิชาการ ตำแหน่ง นักตรวจสอบภายใน</p>	

ประเด็นนโยบาย/	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
----------------	--------------	-----------	----------------	----------

แผนการดำเนินงาน				
<p>๔.นโยบายการบริหารงานของพนักงานเทศบาล</p>	<p>๑.เพื่อให้บุคลากรทุกคนสามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงได้</p> <p>๒.เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรมีการบริหารจัดการที่ดี เป็นไปอย่างโปร่งใส</p> <p>๓.เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p>	<p>๑.การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เกณฑ์ไม่ต่ำกว่า ๘๕ คะแนน</p>	<p>๑.การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ อยู่ที่ ๘๓.๕๒ คะแนน</p>	
<p>๕.นโยบายการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๑.เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับเทศบาลตำบลกกโก</p> <p>๒.เพื่อให้การปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิดและการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของเทศบาลตำบลกกโก</p> <p>๓.เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด</p>	<p>๑.มีแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>๒.บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม ธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ</p> <p>๓.มีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน</p> <p>๔.มีการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>๑.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาล</p> <p>๒.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่งตามสมรรถนะ</p> <p>๓.พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานในทุกระดับทุกตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง ในงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ โดยมีบุคลากรเข้ารับการอบรมดังนี้</p> <p>๓.๑นางเบญจวรรณ ศักดิ์ประเสริฐ ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด นางผานิต เกียรติวินัยสกุล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการและสังคม หลักรัฐ เทคนิคการประชุมสภาท้องถิ่นและเทคนิคการบริหารงบประมาณการใช้จ่ายเงินสะสมเงินทุนสำรองเงินสะสมการตรวจสอบ โครงการจัดซื้อจัดจ้างในหน้าที่ของผู้บริหาร วันที่ ๒๖-๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๕ ณ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์</p>	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
			<p>๓.๒นางเบญจวรรณ ศักดิ์ประเสริฐ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด นางผานิต เกียรติวินัยสกุล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการและสังคม โครงการกำหนดและปรับปรุงตำแหน่งสายงาน บริหารวิธีการและขั้นตอนการสรรหาบรรจุ แต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น วิธีการ ดำเนินการจัดตั้งหรือปรับปรุงกอง/ฝ่าย/กลุ่มงาน ตามโครงการสร้างส่วนราชการใหม่การสรรหา การ คัดเลือกตำแหน่งสิทธิประโยชน์ของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น วันที่ ๓๐-๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ ณ สถาบันบริการวิชาการแห่งมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลอีสาน</p> <p>๓.๓ นางเบญจวรรณ ศักดิ์ประเสริฐ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด นางผานิต เกียรติวินัยสกุล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการและสังคม โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น หลักสูตร เทคนิค การเสนอเอกสารเพื่อเลื่อนระดับ ชำนาญงาน ชำนาญ การ การเขียนวิสัยทัศน์ การเสนอผลงาน การเสนอ ค่างานปรับปรุงตำแหน่งระดับอาวุโสและชำนาญการ พิเศษ หลักการโอน การย้าย ข้าราชการ พนักงาน ส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการอื่นกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการ ระดับกลางและการกำหนดฝ่ายหรือ กลุ่มงาน วันที่ ๒๐-๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ</p>	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
			<p>๓.๔ นางพิชญา ทองเพียรพงษ์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของอปท. วันที่ ๓๑ ม.ค.-๑ ก.พ. ๒๕๖๕ ณ โรงแรมลพบุรีอินน์ รีสอร์ท จ.ลพบุรี</p> <p>๓.๕ นายณัฐนน จิตติโสมน ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา เข้าร่วมสัมมนาเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพการ ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยรายได้ และการจ่ายเงินของสถาบันศึกษาสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๖๒และแนวทางการ ตรวจสอบการดำเนินงาน ด้านการเงิน การบัญชีและ การพัสดุของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ วันที่ ๒๓- ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ณ กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น</p> <p>๓.๖ นายณัฐนน จิตติโสมน ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคลข้าราชการหรือพนักงานครูและ บุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ วันที่ ๒๕-๒๗ มีนาคม ๒๕๖๕ ณ กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น</p> <p>๓.๗ นายณัฐนน จิตติโสมน ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา เข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา(พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาใน</p>	

			<p>สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ วันที่ ๒๙ มิ.ย.-ก.ค. ๒๕๖๕ ผนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p> <p>๓.๘ นายณฐนน ฐิติโฆสน ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาอบรมสัมมนายุทธศาสตร์ การศึกษาชาติสู่การจัดการศึกษาท้องถิ่นผู้บริหารการศึกษาท้องถิ่น รุ่นที่ ๙ วันที่ ๑๓-๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๕ ผนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p> <p>๓.๙ นางสาววารุณี บุญยัง ตำแหน่ง เจ้าพนักงานทะเบียน โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทะเบียนและข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านงานทะเบียนและบัตรประจำตัวประชาชนประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕</p>	
<p>๖.นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑.เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายและสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>๒.เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่</p>	<p>๑.มีแนวทางการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกำหนด</p> <p>๒.ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลกกโก</p> <p>๓.บันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา</p> <p>๔.ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก</p>	<p>๑. มีประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลกกโก</p> <p>๒. มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา</p> <p>๓. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล โดยกำหนดการประเมินปีละ ๒ ครั้ง ดังนี้ในรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ และครั้งที่ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕</p> <p>๓. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ครั้งที่ ๑ - ๒ เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการ</p>	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๗.นโยบายส่งเสริม จริยธรรมและ คุณธรรมในองค์กร	เพื่อให้บุคลากรยึดถือหลักการแนวทาง ปฏิบัติและเป็นเครื่องมือกำกับความ ประพฤติของบุคลากร	๑.ประกาศคณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดกำหนด ๒.ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรม ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลกกโก	๑.จัดทำประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรม ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาล ตำบลกกโก ๒.พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ปฏิบัติตาม ประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด ๓.ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมของเทศบาลตำบลกกโก	
๘.นโยบายการพัฒนา คุณภาพชีวิต	๑.มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำ ให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมี สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และ พนักงานเทศบาลมีส่วนร่วมในการ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน ๒. มีวิธีการในการกำหนดปัจจัย สำคัญต่างๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงใจในการ ทำงาน	๑. บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน ๒. สภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒. มีการจัดกิจกรรม ๕ส. และ Big Cleaning Day กิจกรรมจิตอาสา ๓. สวัสดิการพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบกับปีที่ผ่านมา

ตำแหน่งที่ร้องขอให้ (กสธ.) เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันไม่สามารถสรรหาโดยการรับโอนได้

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

จากการดำเนินการตามนโยบายด้านต่างๆ ของนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของพนักงานเทศบาลตำบลกกโกจะเห็นได้ว่าการดำเนินการครบทุกนโยบายที่ได้
กำหนดไว้ ทำให้พนักงานทุกคนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเพื่อให้งานออกมาได้ดีที่สุดสามารถตอบสนองความต้องการระแก้ปัญหให้กับพื้นที่ตาม
ภารกิจและหน้าที่ของท้องถิ่นที่มีพระราชบัญญัติกำหนดไว้