



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลหนองหาร

ที่ ชม ๖๑๓๐๑ / ๙๔๓

วันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลหนองหาร

## เรื่องเดิม

ตามที่ เทศบาลตำบลหนองหาร ได้กำหนดนโยบายกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ตามประกาศเทศบาลตำบลหนองหาร เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ โดยได้ กำหนดนโยบายและแผนการพัฒนา ประกอบด้วย

๑. นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง
๒. นโยบายการสรรหา และคัดเลือก
๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ
๔. นโยบายบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๕. นโยบายสวัสดิการ และค่าตอบแทน
๖. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรม และการสร้างความผูกพันในองค์กร
๗. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ
๘. นโยบายด้านความปลอดภัย

เทศบาลตำบลหนองหารได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕ เรียบร้อยแล้ว งานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการสรุปผลการดำเนินการตามนโยบายฯ ดังกล่าว จึงขอ รายงานผลการดำเนินการ ผลการวิเคราะห์ ข้อเสนอ ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการ พร้อมทั้งแนวทางแก้ไข สำหรับใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการกำหนดนโยบาย และการกำหนดแผนและแนวทางในการดำเนินการตาม นโยบายให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางกัญฐิณี วังคำปัน)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

- ส่งไปตรวจ



(นางนงนุช แสงป้อ)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล


- ส่งไปตรวจ



(นางอัญชลี พิมพ์สาร)  
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นของปลัดเทศบาลตำบลหนองหาร

- ส่งไปตรวจ



(นายวีระชัย กระจ่างทอง)  
ปลัดเทศบาลตำบลหนองหาร

ความเห็น/คำสั่งนายกเทศมนตรีตำบลหนองหาร

รท



(นางสุพิศ เกียรติหม)  
นายกเทศมนตรีตำบลหนองหาร



# รายงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕

เทศบาลตำบลหนองหาร  
อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

สำนักปลัดเทศบาล  
งานารเจ้าหน้าที่

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการ วิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๑.นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง : การสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังและแผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมเพื่อดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี (งบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)</p>	<p>๑. เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างตำแหน่งใดจำนวนเท่าใดจึงจะมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาล</p> <p>๒. เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการจัดโครงสร้างอัตรากำลังมีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๓. กำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี</p>	<p>สามารถจัดทำและประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ได้ทันภายในกำหนด</p>	<p>๑. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)</p> <p>๒.มีการแต่งตั้งคณะทำงานสนับสนุนการจัดทำแผนอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)</p> <p>๓. มีการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการในสังกัดเทศบาลตำบลหนองหาร</p> <p>๔. มีการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนฯและคณะทำงานสนับสนุนการจัดทำแผนฯ เพื่อเตรียมความพร้อมและกำหนดกรอบหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังฯ และแผนพัฒนาบุคลากรฯ</p> <p>๕. สรุปผลการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนฯ และนำวิเคราะห์ผลตำแหน่งอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างมาเรียบเรียงจัดทำเป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>	<p>สามารถนำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมมาวิเคราะห์ปรับปรุงให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร ภารกิจ และปริมาณงานในปัจจุบันให้มีความเหมาะสม ประกอบกับข้อมูลการสำรวจความต้องการที่มาจากทุกส่วนราชการ ทำให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุม</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการ วิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
	<p>๔. ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่ง พนักงานเทศบาลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการ ดำเนินการวางแผนการใช้ อัตรากำลัง การพัฒนา บุคลากรของเทศบาลตำบล หนองหารให้เหมาะสม เพื่อให้ การบริหารงานของเทศบาลให้ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน มี ประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า</p>		<p>๔. มีการประชุม คณะกรรมการจัดทำแผนฯ และคณะทำงานสนับสนุน การจัดทำแผนฯ เพื่อ เตรียมความพร้อมและ กำหนด กรอบหลักเกณฑ์ การจัดทำแผนอัตรากำลังฯ และแผนพัฒนาบุคลากรฯ</p> <p>๕. สรุปผลการประชุม คณะกรรมการจัดทำแผนฯ และนำวิเคราะห์ผล ตำแหน่ง อัตรากำลังของ พนักงานเทศบาล พนักงาน ครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างมาเรียบ เรียงจัดทำเป็นแผนอัตร่า อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p> <p>๖. นำร่างแผนอัตร่ากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เสนอต่อ คณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัด เชียงใหม่ เพื่อขอความเห็นชอบตาม กำหนดและสามารถ ประกาศใช้แผนอัตร่ากำลัง ฯ เพื่อใช้เป็นกรอบและ แนวทางในการกำหนด นโยบายการบริหารงาน บุคคลของเทศบาล</p>	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการ วิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๒) นโยบายการ สรรหาและคัดเลือก : การสรรหาและ เลือกสรรพนักงานจ้าง เพื่อบรรจุแต่งตั้ง ในตำแหน่งที่ว่างตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p>	<p>เพื่อสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง บุคคลเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ตาม กรอบอัตรากำลังได้ตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)</p>	<p>สามารถคัดเลือก บุคคลทั่วไปซึ่งผ่าน หลักเกณฑ์การสรร หาเข้ารับการบรรจุ แต่งตั้งเป็นพนักงาน จ้างในสังกัดเทศบาล หนองหารได้ตาม กรอบอัตรากำลังได้ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๕- ๒๕๖๖)</p>	<p>๑. เสนอขออนุมัติ ดำเนินการสรรหาและ บรรจุแต่งตั้งบุคคลเพื่อ ปฏิบัติงานให้เป็นไปตาม แผนอัตรากำลังโดยกำหนด ระยะเวลาตามแผนงาน ๒. ประกาศรับสมัครบุคคล เพื่อสรรหาและบรรจุ แต่งตั้งและประชาสัมพันธ์ การรับสมัคร ๓.แต่งตั้งคณะกรรมการ ดำเนินการสรรหา ๔. รับสมัครและตรวจ คุณสมบัติบุคคลทั่วไปเพื่อ ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้า รับการสรรหา ๕. ดำเนินการสรรหาและ บรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ามา ปฏิบัติหน้าที่ฯ ๖.รายงานผลการ ดำเนินการให้ นายกเทศมนตรีทราบ พร้อมทั้งประกาศผลการ สรรหาและเลือกสรรให้ผู้ ได้รับการคัดเลือกมา รายงานตัวเพื่อพิจารณา บรรจุแต่งตั้ง</p>	<p>การพิจารณา สรรหาบุคคลให้ เป็นไปตามแผน อัตรากำลังและ เหมาะสมกับ ปริมาณงาน สถานะทาง การเงินการคลัง ทั้งนี้ต้องมีภาระ ค่าใช้จ่ายด้าน บริหารงาน บุคคลไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราช บัญญัติ บริหารงาน บุคคลส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๐</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการ วิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
			<p>๗. เสนอขอความเห็นชอบ การจ้างพนักงานจ้างและ รายงานผลดำเนินการสรร หาและบรรจุแต่งตั้งบุคคล เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ฯ ให้ คณะกรรมการเทศบาล พนักงานเทศบาลจังหวัด เชียงใหม่พิจารณา</p> <p>๘. ออกคำสั่งบรรจุแต่งตั้ง ตามมติคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัด เชียงใหม่</p>	
<p>๓) นโยบายด้านบริหาร ผลการปฏิบัติราชการ : การประเมิน ผลการ ปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ใน สังกัดเทศบาล</p>	<p>๑. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือของ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น หรือผู้บังคับบัญชาใน การกำกับ ติดตามผลการ ปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้บรรลุเป้าหมาย ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่าง มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล</p> <p>๒. เพื่อให้ผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น หรือ ผู้บังคับบัญชา ใช้ประกอบการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเลื่อน ตำแหน่ง หรือเลื่อนขั้นเงินเดือน แก่พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง ประจำ และพนักงานจ้างตาม ภารกิจ ตลอดจนการ ประเมินผลเพื่อพิจารณาต่อ สัญญาจ้างพนักงานจ้าง ตาม ระเบียบหลักเกณฑ์และ มาตรฐานทางคุณธรรม</p>	<p>คณะกรรมการ พิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือน นำผล ประเมินการปฏิบัติ หน้าที่ไปใช้ประกอบ การพิจารณาเลื่อนขั้น ตำแหน่ง เลื่อนขั้น เงินเดือนของพนักงาน เทศบาล</p> <p>ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้างตาม ภารกิจ รวมทั้งใช้ พิจารณาต่อสัญญา จ้างของพนักงานจ้าง เป็นรายบุคคลได้อย่าง เหมาะสม มีเหตุผลรองรับและ สามารถตรวจสอบได้</p>	<p>๑. แจ้งประกาศเทศบาล ตำบลหนองหาร เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการประเมิน ผลการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู เทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อให้ผู้ประเมินและผู้รับการ ประเมินรับทราบระเบียบ หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้างเสนอข้อตกลงคำรับรอง การปฏิบัติราชการ และแบบ ประเมิน ผลการปฏิบัติงาน ต่อผู้ประเมิน) เพื่อ ประกอบการพิจารณา</p>	<p>สามารถ ดำเนินการได้ ถูกต้องตาม ระเบียบ หลักเกณฑ์และ ควรเก็บสถิติผล การประเมินเพื่อ ใช้ในการ ประกอบการ พิจารณา ประกอบการ เลื่อนระดับ</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการ วิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
			<p>๓. แต่งตั้งคณะกรรมการ พิจารณากลับกรองการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู เทศบาล และพนักงานจ้าง ในสังกัดของเทศบาลตำบล หนองหาร</p> <p>๔. แจ้งผลการพิจารณาผล การปฏิบัติงาน โดยการ ประกาศและแจ้งเวียนส่วน ราชการทราบโดยทั่วถึงกัน</p> <p>๕. แจ้งผลการประเมินให้ ผู้รับการประเมินทราบเป็น รายบุคคลและสามารถขอ ตรวจสอบรายละเอียดผล การประเมินการปฏิบัติงาน รวมทั้งทักท้วงผลการ ประเมินได้</p> <p>๖. ประชุมคณะกรรมการ กลับกรองผลการ ปฏิบัติงาน เพื่อกลับกรอง ผลการ ประเมินจาก หัวหน้าส่วนราชการและ เสนอผลการประชุมให้ คณะกรรมการ พิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือน/ ค่าตอบแทน ประกอบการ พิจารณา</p>	



ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการ วิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๔) นโยบายบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล : การจัดอบรม ให้ความรู้พนักงาน เจ้าหน้าที่เทศบาล หนองหารในการจัดทำ แบบประเมินผลการ ปฏิบัติงานตาม ประกาศ ก.จ.ก.ท.จ. และ ก.อบต เรื่อง มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานของ ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕-๒๕๖๖)</p>	<p>๑. เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจให้ผู้รับการอบรม สามารถทำแบบประเมินฯได้ ถูกต้องตรงตามระเบียบ หลักเกณฑ์ ๒. ผู้บริหารนำผลที่ได้จากการ ทำแผนพัฒนาบุคลากร (IDP) มาใช้พิจารณากำหนดเป็น แนวทางการจัดฝึกอบรมหรือ เครื่องมือที่ใช้สำหรับการ ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนทักษะ บุคลากรให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ ของเทศบาล นโยบายที่ กำหนดและตอบสนองความ ต้องการของประชาชน</p>	<p>๑. เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจให้ผู้รับ การอบรม สามารถ ทำแบบประเมินฯได้ ถูกต้องตรงตาม ระเบียบหลักเกณฑ์ ๒. ผู้บริหารนำผลที่ ได้จากการทำ แผนพัฒนาบุคลากร (IDP) มาใช้พิจารณา กำหนดเป็นแนว ทางการจัดฝึกอบรม หรือ เครื่องมือที่ใช้ สำหรับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนทักษะ บุคลากรให้มีความ เหมาะสมสอดคล้อง กับอำนาจหน้าที่ของ เทศบาล นโยบายที่ กำหนดและ ตอบสนองความ ต้องการของ ประชาชน</p>	<p>๑. มีการแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ๒. มีการแต่งตั้ง คณะทำงานสนับสนุน การจัดทำแผนอัตรากำลังและ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ๓. มีการจัดประชุม คณะกรรมการจัดทำแผนฯ และคณะทำงานสนับสนุน การจัดทำ แผนฯ เพื่อ เตรียมความพร้อมและ กำหนดกรอบหลักเกณฑ์ การจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรฯ ๔. มีการสำรวจความ ต้องการฝึกอบรมของ พนักงานเจ้าหน้าที่และ ลูกจ้างของ เทศบาลตำบล หนองหาร</p>	<p>๑. พนักงาน เทศบาล พนักงานครู เทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้าง มีความรู้ ความเข้าใจใน การจัดทำแบบ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานและ แผนพัฒนา บุคลากร รายบุคคล (IDP) และสามารถนำ คู่มือการจัดทำ แบบประเมินฯ ไปศึกษาและ ดำเนินการได้ อย่างถูกต้อง ตามระเบียบ</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการ วิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
			<p>๕. มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงาน เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของเทศบาลหนองหาร รวมทั้งจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้ ผู้เข้ารับการอบรมใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคล (IDP)/ ผลการปฏิบัติงานและมีการสรุปรายงาน ผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรม</p> <p>๖. รายงานการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร รายบุคคล (IDP) ให้หัวหน้าส่วน ราชการ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี</p> <p>๗. นำข้อมูลมาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๒. ควรนำข้อมูลที่ผ่านมา กระบวนการวิเคราะห์ในแผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคลไปใช้ประกอบการพิจารณาจัดอบรมหรือการจัดส่งบุคลากร</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการ วิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๕) นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน : ๕.๑ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ</p>	<p>๑. เพื่อเป็นขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน ๒. เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินการได้อย่างรวดเร็วคล่องตัวและบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน</p>	<p>๑. สามารถปฏิบัติงานตามที่เสนอขออนุมัติปฏิบัติงานนอกเวลาราชการได้บรรลุวัตถุประสงค์และทันเวลา</p>	<p>๑. ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ๑.๑ ดำเนินการตรวจสอบภาระงานที่ทำในช่วงเวลาปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ และงบประมาณว่ามีเพียงพอต่อการเบิกจ่าย ๑.๒ ดำเนินการออกคำสั่งให้ปฏิบัติงาน นอกเวลาราชการ ๑.๓ รายงานผลการปฏิบัติงานและตรวจสอบเอกสารหลักฐานการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการให้ถูกต้องตามระเบียบและดำเนินการอนุมัติเบิกจ่ายค่าตอบแทน</p>	<p>ควรพิจารณาตรวจสอบเอกสารหลักฐานประกอบการเบิกจ่ายโดยละเอียด เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบกำหนด</p>
<p>๖) นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร : การจัดทำแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรมจริยธรรมและป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕</p>	<p>๑. เพื่อเป็นการกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ๒. เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ให้อยู่ภายใต้มาตรฐานที่กำหนดและเป็นไปด้วยความสุจริต โปร่งใส มุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานและสามารถพัฒนาตัวเองได้</p>	<p>มีการกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมและรักษาวินัย โดยจัดหาแผนและประกาศกำหนดมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริตของพนักงานเจ้าหน้าที่ในสังกัดเทศบาลตำบลหนองหาร</p>	<p>๑. การจัดทำแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ๒. มีการจัดทำข้อบังคับเทศบาลว่าด้วยจรรยาข้าราชการเทศบาลตำบลหนองหาร</p>	<p>สามารถใช้เป็นแนวทางปฏิบัติและเป็นแผนและกรอบนโยบายในการดำเนินการตามมาตรฐานวินัยคุณธรรมและจริยธรรมฯ</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการ วิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
			<p>๓. มีการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล</p> <p>๔. มีการจัดทำประกาศมาตรฐาน คุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาลฯ</p> <p>๕. มีการจัดทำประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น</p> <p>๖. แจกเวียนประกาศให้พนักงานในสังกัด เทศบาลหนองหารทราบและถือปฏิบัติ</p>	
<p>๓) นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ : การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	<p>เพื่อให้การปฏิบัติงานรวดเร็วทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ประกอบกับให้ทุกคนสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างสะดวก รวดเร็วและสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตัวเองตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) เพื่อรวบรวมเป็น ฐานข้อมูลในการพัฒนาพนักงานรายบุคคล</p>	<p>มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและอุปกรณ์ดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงานที่มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม</p>	<p>มีช่องทางและเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการปฏิบัติงานบุคลากรในสำนักงานเช่น</p> <p>๑. ระบบโปรแกรมสำเร็จรูป website, Facebook, Line Application, Zoom Meetings</p> <p>๒. มีการใช้อุปกรณ์อ่านบัตรแบบเอนกประสงค์ (Smart Card Reader)</p> <p>๓. จัดให้มี Wifi หรือ อินเทอร์เน็ตภายในสำนักงานเทศบาล</p>	<p>มีการพัฒนาระบบสารสนเทศให้ทันสมัยและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการ วิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
			<p>๔. มีการแจ้งเรื่องร้องทุกข์ / ร้องเรียนผ่านระบบออนไลน์ เช่น website, Facebook, Line Application</p> <p>๕. ข้อมูลในระบบ ศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) เป็นปัจจุบันสามารถดำเนินการและค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้</p> <p>๖. มีระบบเบิกจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่นของกองทุนหลักประกันสุขภาพ (สปสช.) เพื่อตรวจสอบสิทธิและกำหนดสิทธิให้เป็นปัจจุบันและถูกต้อง</p>	
<p>๘) นโยบายด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน : โครงการกิจกรรม ๕ ส ของเทศบาลหนองหาร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕</p>	<p>เพื่อให้ประชาชนผู้รับบริการและบุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้พนักงานในสังกัดเทศบาลหนองหารได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกายจิตใจและสุขภาพอนามัย</p>	<p>๑. เจ้าหน้าที่ในเทศบาลตำบลหนองหาร มีความสามัคคีร่วมมือร่วมใจในการดำเนินกิจกรรม ๕ ส อย่างต่อเนื่องส่งผลให้ดำเนินงานสำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมาย</p>	<p>๑. ดำเนินการจัดทำและเสนอโครงการ</p> <p>๒. ประชาสัมพันธ์โครงการ</p> <p>๓. ถ่ายภาพพื้นที่เป้าหมายก่อนเริ่มดำเนินงาน</p> <p>๔. ดำเนินกิจกรรม ๕ ส ทุกวันศุกร์ของเดือน ในแต่ละส่วนราชการทั้งภายในและภายนอกอาคาร</p> <p>๕. ถ่ายภาพหลังการดำเนินงาน</p>	<p>รายงานผลการดำเนินงานและประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พร้อมภาพถ่าย ก่อน-หลัง ทำกิจกรรม ๕ ส</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการ วิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
	<p>ตามหนังสือ กถ. ที่ มท ๐๘๑๐.๖ / ว๕๔๘ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่องการกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตาม พ.ร.บ. ด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.๒๕๕๔</p>	<p>๒. เทศบาลตำบลหนองหารเป็นหน่วยงานที่มีระบบการจัดการที่ดีสามารถจัดเก็บเอกสารของทางของทางราชการได้อย่างประสิทธิภาพ เป็นระเบียบเรียบร้อยคั่นหาง่าย</p> <p>๓. ประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของเทศบาลหนองหาร</p>	<p>๖. ประเมินความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ที่เข้าร่วมโครงการ</p> <p>๗. รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารทราบ</p>	

**๒.๑ สรุปข้อมูลสถิติกำลังคนของเทศบาลตำบลหนองหาร ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) รวมฉบับปรับปรุง**

รายการ	ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕	
	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน
๒.๑.๑ กำลังคนของส่วนราชการ						
๑) พนักงานเทศบาล	๑๗	๓๕.๔๑	๑๙	๓๕.๘๔	๑๗	๓๒.๐๗
๒) ลูกจ้างประจำ	๓	๕.๖๖	๓	๖.๒๕	๒	๓.๗๗
๓) พนักงานจ้าง	๒๖	๕๘.๔๙	๒๘	๕๘.๓๓	๓๑	๕๘.๔๙
<b>รวมกำลังคน</b>	<b>๔๘</b>	<b>๑๐๐</b>	<b>๕๐</b>	<b>๑๐๐</b>	<b>๕๐</b>	<b>๑๐๐</b>
๒.๑.๒ การเคลื่อนไหวของข้าราชการ						
๑) การเข้ารับราชการ						
-บรรจุใหม่	-	-	-	-	๗	-
-รับโอน	๒		๑		๑	
-บรรจุกลับเข้ารับราชการ	-	-	-	-	-	-
๒) การสูญเสียข้าราชการ						
-ลาออก	-	-	-	-	๒	-
-ให้โอน	-	-	๒	-	๒	-
-เกษียณอายุราชการ	๑	-	-	-	๑	-
-อื่น ๆ	-	-	-	-	-	-

ที่มาของข้อมูล : แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) , การโอน-ย้าย พนักงานเทศบาล ,การสรรหาพนักงานจ้าง , การลาออก และการเกษียณอายุราชการ

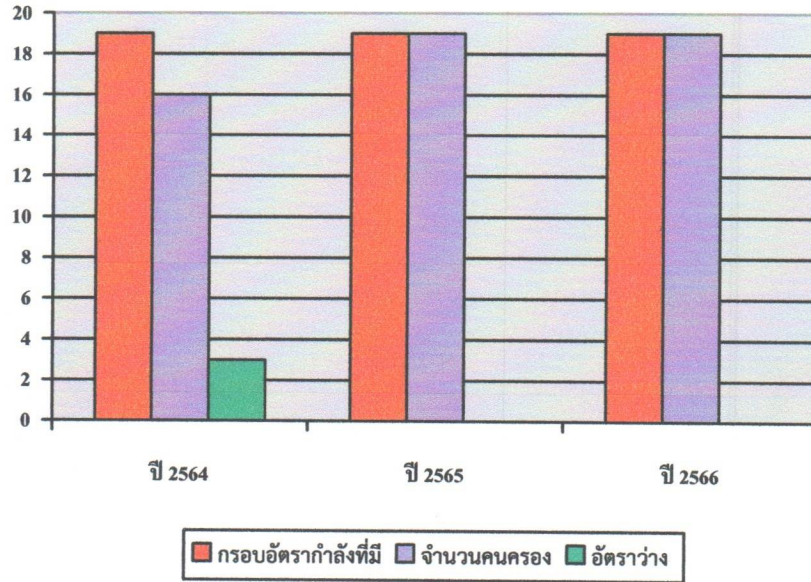
**๒.๒ ข้อมูลอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการ**

รายการ	พนักงานเทศบาล			ลูกจ้างประจำ			พนักงานจ้าง		
	กรอบที่มี	จำนวน (คน)	อัตรว่าง	กรอบที่มี	จำนวน (คน)	อัตรว่าง	กรอบที่มี	จำนวน (คน)	อัตรว่าง
๑.ปลัดเทศบาล	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-
๒.สำนักปลัดเทศบาล	๑๑	๑๐	๑	-	-	-	๑๘	๑๘	-
๓.กองคลัง	๔	๔	-	๑	๑	-	๕	๕	-
๔.กองช่าง	๓	๒	๑	๑	๑	-	๘	๗	๑
๕.หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-
<b>รวม</b>	<b>๒๐</b>	<b>๑๗</b>	<b>๓</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>-</b>	<b>๓๑</b>	<b>๓๐</b>	<b>๑</b>

ที่มาของข้อมูล : แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เทศบาลตำบลหนองหาร

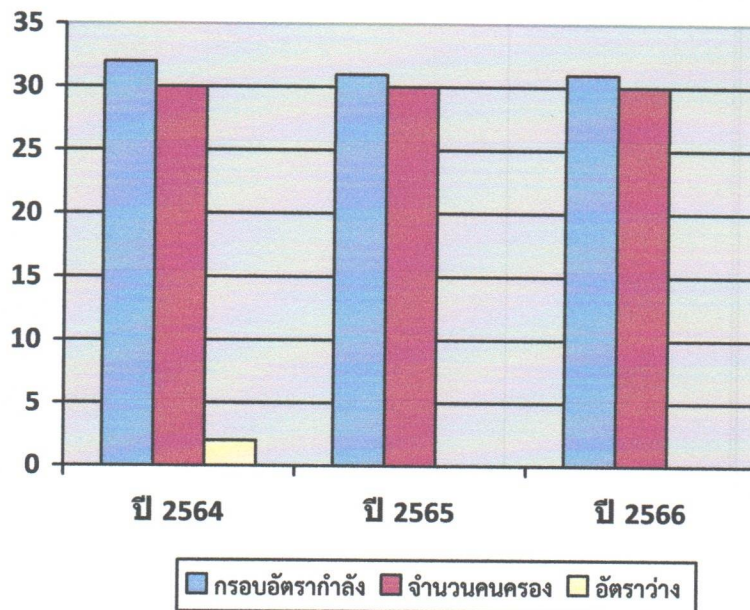
### พนักงานเทศบาล

แนวโน้มตำแหน่งพนักงานเทศบาลเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังเทศบาลตำบลหนองหาร ตั้งแต่ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



### พนักงานจ้าง

แนวโน้มตำแหน่งพนักงานเทศบาลเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังเทศบาลตำบลหนองหาร ตั้งแต่ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

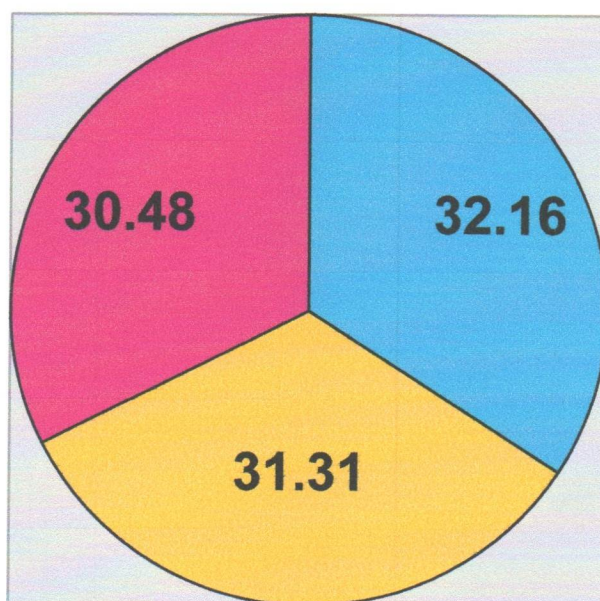




๒.๓ ข้อมูลด้านงบประมาณการใช้จ่ายด้านบุคลากร

ปีงบประมาณ พ.ศ.	งบประมาณรายจ่าย	ภาระค่าใช้จ่ายบุคคล	คิดเป็นร้อยละของ งบประมาณรายจ่าย
๒๕๖๔	๓๗,๘๐๐,๐๐๐	๑๒,๑๕๕,๓๘๕	๓๒.๑๖
๒๕๖๕	๓๙,๖๙๐,๐๐๐	๑๒,๔๒๗,๑๐๗	๓๑.๓๑
๒๕๖๖	๔๑,๖๗๔,๕๐๐	๑๒,๗๐๒,๕๕๕	๓๐.๔๘

**แผนภาพแสดงภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร**  
**แผนภาพแสดงการใช้จ่ายงบประมาณ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖**



■ ปี 2564    ■ ปี 2565    ■ ปี 2566

ปี ๒๕๖๔ งบประมาณการตั้งไว้ ๓๗,๘๐๐,๐๐๐ บาท ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ๑๒,๑๕๕,๓๘๕ บาท  
 ปี ๒๕๖๕ งบประมาณการตั้งไว้ ๓๙,๖๙๐,๐๐๐ บาท ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ๑๒,๔๒๗,๑๐๗ บาท  
 ปี ๒๕๖๖ งบประมาณการตั้งไว้ ๔๑,๖๗๔,๕๐๐ บาท ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ๑๒,๗๐๒,๕๐๐ บาท

ที่มาของข้อมูล : แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ข้อ ๙ ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของเทศบาล  
 ตำบลหนองหาร

๒.๕ ข้อมูลด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

รอบการประเมิน/ปี	ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนการประเมิน	จำนวนข้าราชการ
๑/๒๕๖๕	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๒
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	๑๒
	ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	-
	พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	-
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	-
๒/๒๕๖๕	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๑๔
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	-
	ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	-
	พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	-
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	-

ที่มาของข้อมูล : การประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

๒.๖ การฝึกอบรม/พัฒนาพนักงาน ประจำปี ๒๕๖๕

ประเภท	จัดอบรมเอง	อบรมหน่วยงานอื่น	หมายเหตุ
พนักงานเทศบาล	✓	✓	จำนวน ๑๖ คน
พนักงานครูเทศบาล	✓	✓	จำนวน ๑ คน
ลูกจ้างประจำ	✓	✓	จำนวน ๒ คน
พนักงานจ้าง	✓	✓	จำนวน ๓๑ คน
รวม			๕๐ คน

เทศบาลตำบลหนองหาร จัดอบรมตามโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ ประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๓ โครงการ (บรรจุในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕) ให้กับพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง มีผู้เข้ารับการอบรมครบตามจำนวน และเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้เพิ่มมากขึ้น เทศบาลตำบลหนองหารได้จัดส่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ เข้ารับการอบรมกับหน่วยงานหรือสถาบันภายนอกที่จัดฝึกอบรมที่ตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ที่มาของข้อมูล : แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) , เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ , แผนพัฒนาท้องถิ่น (๒๕๖๑-๒๕๖๖)

๒.๖ ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลหนองหาร ได้รับการถ่ายโอนภารกิจหลายเรื่องให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ ซึ่งเป็นการถ่ายโอนงาน แต่ไม่ได้โอนงบประมาณและบุคลากร ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถปฏิบัติภารกิจ ที่ได้รับการถ่ายโอนมาได้ทันเวลา เนื่องจากการขาดแคลนบุคลากร ฉะนั้น การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จึงมีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณที่ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๒.๗ ข้อเสนอแนะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ควรมีการตั้งงบประมาณให้เพียงพอกับจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลหนองหาร
๒. ควรมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง
๓. มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารอย่างต่อเนื่อง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางกัญฐิณี วงศ์คำปัน)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

- ๒ พ.อ. ๒๐๓๓๓๓

(นางนงนุช แสงป้อ)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

- ๒ พ.อ. ๒๐๓๓๓๓

(นางอัญชลี พิมพิสาร)  
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นปลัดเทศบาลตำบลหนองหาร

  
.....  
.....



(นายวีระชัย กระต่ายทอง)  
ปลัดเทศบาลตำบลหนองหาร

ความเห็น/คำสั่งนายกเทศมนตรีตำบลหนองหาร

  
.....  
.....



(นางสุพิศ เกียรติม)  
นายกเทศมนตรีตำบลหนองหาร