



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

เทศบาลตำบลลานฮ้อย
อำเภอป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง

บทนำ

ตามที่ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2563 โดยได้มีการกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่งยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” โดยยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับ บทบาท ภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวมมีความทันสมัย และ พร้อมปรับตัว ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปลอดทุจริตและประพฤติมิชอบประกอบกับแผน ปฏิรูปประเทศ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่มีความสอดคล้อง กับเป้าหมายการพัฒนาของยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมุ่งเน้นในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรให้สามารถดึงดูด รักษา จูงใจผู้มีความรู้ ความสามารถสูง และ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและเพื่อให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี รวมทั้งให้สอดคล้องกับการ ประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA)

เทศบาลตำบลนายอ

มีนาคม 2565

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

เทศบาลตำบลลานข่อย กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

1. นโยบายการวางแผนกำลังคน

เทศบาลตำบลลานข่อย มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยได้มีการวางแผนอัตรากำลัง โดยกำหนดอัตรากำลังคนไว้ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อให้มีความสอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน รวมถึงการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร

กลยุทธ์

1. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลลานข่อย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566
2. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับปรุงตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน
3. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ
4. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก
5. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

2. นโยบายการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

เทศบาลตำบลลานข่อย เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายใน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระบียบ กฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้ เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้เทศบาลตำบลลานข่อย มีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

1. เปิดโอกาสให้บุคคลทุกคนที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่ว่างลงมาสมัครเข้าทำงานโดยเสมอภาค
2. คำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายที่กำหนด
3. ดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการ

3. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เทศบาลตำบลลานข่อย ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เทศบาลตำบลลานข่อย ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจ ในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอันจะส่งผลให้การปฏิบัติงาน รายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบทลงโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการในกรณี ที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้น เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

กลยุทธ์

1. การกระจายอำนาจการประเมินผลการปฏิบัติงานไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น เพื่อความเหมาะสมและเป็นธรรม
2. มีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
3. มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

4. มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมประจำเดือนและคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน

4. นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

เทศบาลตำบลลานข่อย เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากพนักงานเทศบาลในสังกัดมีคุณธรรม จริยธรรมมีการทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับหน่วยงานได้รวมทั้ง สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้

เทศบาลตำบลลานข่อย จะดำเนินการจัดสรรงบประมาณตั้งไว้ในเทศบัญญัติประจำปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่น การฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน เช่น การฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษางานเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตหรือเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์

1. จัดหางบประมาณสนับสนุนการทำกิจกรรมสร้างความผูกพันในองค์กร
2. จัดฝึกอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม
3. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมงานด้านคุณธรรมจริยธรรม

5. นโยบายการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

เทศบาลตำบลลานข่อย ได้เห็นความสำคัญของการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรทั้งในส่วนของ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่ เพื่อเข้าทำงานในตำแหน่งแรกบรรจุ และการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรภายใน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นโดยมีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท.จ. จังหวัดพิจิตรกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้ เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ

กลยุทธ์

1. จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาลตำบลลานข่อย
2. จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ 10 ของอัตรากำลังทั้งหมด
3. การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น โดยการเผยแพร่โดยการประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้การดำเนินงานสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน
5. การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรมเสมอภาคและยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง

6. นโยบายการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลลานข่อย ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะถือว่าการบริหารและพัฒนาเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและมีความพร้อมในการรองรับภารกิจที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เทศบาลตำบลลานข่อย จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เต็มตามศักยภาพ เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากร

กลยุทธ์

1. สำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน
2. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน ตามหลักสูตรต่างๆ ที่สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือหน่วยงานทางวิชาการจัดขึ้นรวมทั้งการจัดโครงการ กิจกรรมพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน
3. ส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเองในหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ E-learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลา
4. ส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ในระบบการพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development System : HRDS) ส่งเสริมการพัฒนาบุคคลด้านการปฏิบัติ ตามกฎหมาย และมาตรฐานทางจริยธรรมการเสริมสร้างค่านิยมด้านความพอเพียง มีวินัย สุจริต และมีจิตอาสา

7. นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เทศบาลตำบลลานข่อย คำนึงถึงการจัดสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร เพื่อเป็นการเสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผูปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผูปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ

กลยุทธ์

1. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี ทำคุณประโยชน์ให้องค์กร
3. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
4. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

8. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เทศบาลตำบลลานข่อย ได้กำหนดให้การบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้พนักงานในสังกัดเทศบาลตำบลลานข่อยได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งเพื่อดูแลและขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว

กลยุทธ์

1. แต่งตั้งคณะทำงานในเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. สำรวจการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน และตรวจสอบสถิติการประสบอันตรายที่

เกิดขึ้นเทศบาลตำบลลานข่อย

3. ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานขององค์กร

4. มีคู่มือตามมาตรฐานด้านความปลอดภัยในการทำงานของหน่วยงาน

5. การปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
เทศบาลตำบลนายูง อำเภอนายูง จังหวัดน่าน

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอ
1. การวางแผนกำลังคน 1.1 ประชุมหารือส่วนที่เกี่ยวข้องในการกำหนดแผนงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน 1.2 จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาลตำบล	- เพื่อใช้เป็นกรอบในสรรหากำลังคนสอดคล้องกับงานที่ภารกิจจัดของหน่วยงาน	- แผนอัตรากำลัง 3 ปีรองรับการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรและสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน ร้อยละ 90	- ประชุมหัวหน้าส่วนราชการ กำหนดภารกิจงานประจำปี - จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 -2566 - เพิ่มเติม ฉบับที่ 1	- มีการนำผลการประชุมมาปรับปรุงการจัดแผนอัตรากำลัง 3 ปี - แผนอัตรากำลังกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง เพิ่ม 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา
2. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร 2.1 การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นดำรงตำแหน่งที่ว่าง 2.2 แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร	- เพื่อสรรหาบุคลากรบรรจุในตำแหน่งที่ว่าง	- ไม่มีบุคลากรบรรจุและรับโอนตามตำแหน่งที่ว่าง	- หนังสือแจ้งประชาสัมพันธ์การรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลในตำแหน่งที่ว่าง / รายงานให้ ก.ท.จ. ดำเนินการสรรหา	- ไม่ได้รับบรรจุแต่งตั้ง เนื่องจากมีผู้สอบผ่านไม่เพียงพอกับตำแหน่งที่ว่าง

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอ
3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน 3.1 การจัดทำเอกสารประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน 3.2 การจัดทำบันทึกข้อตกลงตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ 3.3 การแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน 3.4 การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน 3.5 จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงานที่ราชการอย่างเป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้ 3.6 การติดตามผลการปฏิบัติงานในการประชุมพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างประจำเดือน	- เพื่อประเมินการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมาและเกิดความเป็นธรรม	- การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความโปร่งใสและเป็นธรรม	- จัดทำเอกสารประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน - จัดทำบันทึกข้อตกลงรายบุคคล - แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน - แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน - คำสั่งเลื่อนขึ้น ทด.ลานข่อย รอบการประเมินที่ 1-2/2564 - จัดการประชุมพนักงานประจำเดือนทุกเดือน	- พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างมีการจัดทำบันทึกข้อตกลง และทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน - ประชุมกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน - ประชุมพิจารณาผลการปฏิบัติงาน - จัดทำคำสั่งเลื่อนขึ้นบุคลากร - มีการประชุมติดตามผลการปฏิบัติงาน

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอ
4. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน 4.1 แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับเทศบาลตำบลไชยยา ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น 4.2 โครงการอบรมให้ความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมตลอดจนการส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมคุณธรรมจริยธรรมกับหน่วยงานต่างๆ 4.3 ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรมจริยธรรมและป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566	เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม	- ลดการเกิดข้อร้องเรียน ร้อยละ 100	- บันทึกแจ้งเวียน ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น - จัดทำโครงการฝึกอบรม ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลไชยยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - แจ้งแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัย คุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริต และร่วมประเมิน ITA ประจำปี พ.ศ. 2564	- ทำบันทึกแจ้งเวียนประมวลจริยธรรม - ดำเนินการฝึกอบรม ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม - พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างทราบแผนแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัย คุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริต และร่วมประเมิน ITA ประจำปี พ.ศ. 2564
5. การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน 5.1 การสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอน ย้าย	เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	- บุคลากรมีอัตราค่าจ้างที่เพียงพอ	- บรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างจำนวน 2 อัตรา - ประกาศรับ (โอน) ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งว่าง/รายงานให้ ก.ท.จ. พ.ท.ลงดำเนินการสรรหา	- พนักงานจ้างได้รับการบรรจุ จำนวน 2 ตำแหน่ง 2 อัตรา และปฏิบัติงานตามตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งวันที่ 1 กรกฎาคม 2564

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอ
5.2 การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น 5.3 แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร			- แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร พนักงานจ้าง	
6. การพัฒนาบุคลากร 6.1 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น 6.2 กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง 6.3 สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning 6.4 ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะและสมรรถนะ 6.5 ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	- เพื่อบุคลากรมีทักษะสมรรถนะในสายงาน	- การประเมินบุคลากรตามสมรรถนะของแต่ละสายงาน ร้อยละ 100	- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - ส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม - อบรมเพิ่มความรู้เฉพาะด้านตามสายงานในระบบ E-learning - ประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ รอบการประเมิน ที่ 1-2/2564 - ประเมินความพึงพอใจของพนักงานต่อการบริการของผู้บริหารท้องถิ่น	- ทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - ส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม - อบรมออนไลน์ - ประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่น - ประเมินความพึงพอใจของพนักงานต่อการบริการของผู้บริหารท้องถิ่น

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอ
7. การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ 7.1 ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ 7.2 ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน 7.3 จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้ 7.4 ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบ การปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่อง ชมเชยแก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงาน และคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพ	บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพร้อยละ 90	- ประชาสัมพันธ์ความก้าวหน้า และเผยแพร่ในการประชุม พนักงาน - ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ ให้ถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน - จัดให้มีกระบวนการประเมินผล การปฏิบัติงานราชการ ที่เป็น ธรรมเสมอภาคและสามารถ ตรวจสอบได้ รอบการประเมิน 1-2/2564 - การยกย่องบุคคลต้นแบบในการ ปฏิบัติงานดีเด่น ประจำปี พ.ศ. 2564	- บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง และพัฒนาในสายงาน
8. การพัฒนาคุณภาพชีวิต 8.1 การจัดทำคู่มือมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน 8.2 โครงการฝึกอบรมการใช้เครื่องดับเพลิง 8.3 จัดให้มีสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน	- เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี	- ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 พึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	- จัดทำคู่มือปฏิบัติงาน - ไม่ได้ดำเนินการ - โครงการปรับปรุงสถานที่ทำงาน เดือนสิงหาคม 2564	- ควรมีการอบรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรบุคคล/ ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์สถานภาพและสภาพแวดล้อมด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)

จากสภาพปัญหาด้านต่างๆ ของเทศบาลตำบลลานข่อย และสภาพความต้องการของประชาชนโดยแท้จริง การประเมินโดยวิเคราะห์ถึงภาวะแวดล้อมภายใน และภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการดำเนินการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการพัฒนาด้านต่างๆของเทศบาลตำบลลานข่อย ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานะภาพของท้องถิ่น ในปัจจุบัน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกเพื่อประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ส่งผลการดำเนินการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ในด้านต่างๆ ของเทศบาลตำบลลานข่อย

1. มีความพร้อมด้านสถาบันการศึกษา มีเครือข่ายสถานศึกษาในระดับ ปวช. ปวส. ปริญญาตรี และปริญญาโท ในเขตพื้นที่
2. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ปรับโครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่เป็นประเภทสามัญ
3. พนักงานเทศบาลตำบลลานข่อย มีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

1. ระเบียบกฎหมายด้านการบริหารงานบุคคลที่เปลี่ยนแปลง
2. ความต้องการแก้ไขปัญหาของผู้รับบริการที่เปลี่ยนแปลง
3. สภาพเศรษฐกิจของชุมชนในตำบลลานข่อยมีเศรษฐกิจแบบพึ่งพาตนเอง อาชีพเกษตรกรเป็นรายได้หลักของครัวเรือน

ปัญหา/อุปสรรค

1. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
2. พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง บางคนยังขาดการพัฒนาตนเอง ไม่เรียนรู้งาน
3. พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องระเบียบ วินัย
4. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
5. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน

ข้อเสนอแนะ

1. กำหนดระเบียบข้อบังคับ/นโยบาย ให้สอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน
2. การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และสร้างขวัญ กำลังใจให้แก่บุคลากร
3. จัดอบรมโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และเสริมสร้างวินัย
4. จัดสรรงบประมาณรายจ่ายในการพัฒนาบุคลากรเพิ่มขึ้นทุกๆ ปี