รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔
เทศบาลตำบลนครชัยศรี อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. การวางแผนกำลังคน ๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	- เพื่อกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาลเมืองคลองแห	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และแผนอัตรากำลังฉบับปรับปรุงของเทศบาลตำบลนครชัยศรี	-ดำเนินวิเคราะห์วางกำลังคนที่เหมาะสมกับปริมาณงานและจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ลด ตำแหน่ง และปรับปรุงตำแหน่งเพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจงานในแต่ละด้าน
๒.การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ๒.๑ การดำเนินการสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง	- เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอัตรากำลังหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก เกษียณ หรือโอนย้าย	-จำนวนบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและคุณสมบัติเหมาะสมตรงตามลักษณะงาน	- มีการประชาสัมพันธ์รับโอนย้าย และรายงานตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่างเกิน ๖๐ วันให้จังหวัดทราบเพื่อให้ กรมฯ ดำเนินการสอบแข่งขัน และมีการประกาศรับสมัครพนักงานจ้าง	การดำเนินการแต่ละขั้นตอนมีระยะเวลาที่ต้องดำเนินการจึงมีการวิเคราะห์วางแผนการสรรหาล่วงหน้าเพื่อให้ได้กำลังคนที่ตรงตามภาระหน้าที่และทันต่อเวลา
๓.การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๓.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการเลื่อนขั้นและเลื่อนค่าตอบแทน ๓.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการเลื่อนระดับ	- เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างทั้งด้านผลงานและสมรรถนะการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และเป็นแนวทางในการนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร	แบบประเมินของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน ทั้ง ๒ รอบการประเมิน มีความครบถ้วนตามรูปแบบการประเมิน และระดับการประเมินสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้	มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินฯ และมีการประเมินผลเมื่อสิ้นรอบการประเมินตามหลักเกณฑ์	เมื่อทราบถึงระดับการประเมินผลงานและสมรรถนะการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสามารถนำมาวิเคราะห์เพื่อนำเป็นข้อมูลการพัฒนาพนักงานต่อไป

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			การประเมินผล และนำไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและการและการเลื่อนระดับของพนักงานเทศบาลและเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	
๔.ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย				
๔.๑ การจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่นของเทศบาลเมืองคลองแห	-เพื่อเป็นกรอบข้อบังคับในการประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ	-ไม่มีการร้องเรียนด้านคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	มีการจัดทำและประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับเทศบาลตำบลนครชัยศรีว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้บุคลากรทุกคนได้ทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	-การดำเนินกิจกรรมโครงการฝึกอบรมยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์เท่าที่ควรเนื่องจากกิจกรรมเป็นรูปแบบการบรรยาย จึงควรมีรูปแบบกิจกรรมในทางปฏิบัติควบคู่ด้วย
๔.๒ การดำเนินกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของเทศบาล	-เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส ให้บริการประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ	-กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร	- มีการดำเนินกิจกรรมโครงการส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๕.ด้านการพัฒนาบุคลากร ๕.๑ การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล	เพื่อการวางแผนการพัฒนาและเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนครชัยศรีเป็นไปตามความต้องการและมีประสิทธิภาพ	- แผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๕	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๕ และแผนพัฒนาประจำปี	การสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาและนำมาวิเคราะห์เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนฯ และควรมีการจัดทำแผนย่อยเป็นแผนประจำปี
๕.๒. การดำเนินกิจกรรมฝึกอบรมและการพัฒนา	-เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีความรู้ความสามารถตรงตามตำแหน่งสายงานหน้าที่ความรับผิดชอบ และก้าวทันเทคโนโลยี	-จำนวนบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก - โครงการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรที่เทศบาลจัดขึ้นเอง	-มีบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตรงตามสายงานและบทบาทหน้าที่งานที่รับผิดชอบ ทำให้ลดข้อผิดพลาดในการทำงานให้น้อยลง	เนื่องจากหลักการฝึกอบรมไม่ได้เห็นผลลัพธ์ในการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม จึงให้มีการกำหนดให้มีการจัดทำรายงานการฝึกอบรม และการประเมินผลก่อนและหลังการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ
๖. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายงาน ๖.๑ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน	- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้า สามารถเลื่อนระดับ สอบเปลี่ยนสายงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด	- บุคลากรสามารถเลื่อนระดับ/สอบเปลี่ยนสายงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์และระยะเวลาที่กำหนด	- เทศบาลมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งแนะนำ ให้คำปรึกษาโดยกองการเจ้าหน้าที่	- ส่วนราชการผู้รับผิดชอบสามารถช่วยให้คำแนะนำและคำปรึกษา แก่บุคลากรมาติดต่อได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๖.๒ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- เพื่อสร้างสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรผู้มีผลการประเมินในระดับดีเด่น และกระตุ้นจูงใจในการทำงานของบุคลากร	- การเลื่อนขั้นเงินเดือนและประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินในระดับดีเด่น	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	- บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธผลและองค์กรสามารถรักษาคนดีคนเก่งไว้กับองค์กรได้
๗.ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี ๗.๑ ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร ทั้งในด้าสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	- เพื่อให้บุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและมีความมั่นใจในด้านความปลอดภัย ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและคุณภาพการปฏิบัติงาน	- พื้นที่การทำงานที่มีความเหมาะสม สะอาด ปลอดภัย สนับสนุนอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและทันสมัยตอบรับกับงาน	- สนับสนุนอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้บุคลากรทุกคนอย่างครบถ้วนและเท่าเทียม จัดพื้นที่ห้องทำงาน โต๊ะทำงานอย่างเหมาะสม ไม่แออัด จัดให้มีแสงไฟ เสียงและอากาศที่เพียงพอส่งเสริมให้เกิดกิจกรรม BigCleaning Day อยู่เป็นประจำ	- บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งผลให้เกิดคุณภาพการทำงานที่ดี ทำให้สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าวางไว้ได้

ปัญหาและอุปสรรคเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด – ๑๙ ยังคงมีการระบาดอย่างต่อเนื่อง ทำให้การเกิดผลกระทบกับการบริหารงานบุคคลในหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านการพัฒนาบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นในส่วนของการจัดฝึกอบรมที่จัดขึ้นเองหรือการส่งไปอบรมกับหน่วยงานภายนอกที่จะต้องลดจำนวนลง ไม่สามารถมารถดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายได้เท่าที่ควร

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข จัดฝึกอบรมเองโดยการลดจำนวนคนที่เข้าร่วมใน และอยู่ภายใต้การมาตรการควบคุมสถานการณ์โควิด-๑๙ และส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการอบรมกับหน่วยงานที่มีการฝึกอบรมโดยผ่ายระบบ online และให้มีการประเมินผลทุกครั้งหลังการอบรมและมีการจัดทำสรุปและรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบทุกครั้ง ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบเทคโนโลยีต่างๆ เช่น ระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ข้าราชการส่วนท้องถิ่น (e-learning) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น