



## รายงาน

การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔

เทศบาลตำบลกะทูน

อำเภอพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช

**แบบรายงานการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**  
**เทศบาลตำบลกะทูน อำเภอฟิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช**

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
<b>๑. ด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง</b>	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจงานของเทศบาลตำบลกะทูน	๑. วิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลในแต่ละส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวนประเภท และระดับตำแหน่งเสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลกะทูนพิจารณา
		๒. ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นำไปสู่การกำหนดจำนวน/ตำแหน่งเพิ่ม หรือ ลด จำนวนตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มอัตรากำลังพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ได้แก่ - ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาสาธารณสุข
		๓. ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามมติ ก.ท.จ.จังหวัดนครศรีธรรมราช ครั้งที่ ๕/๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๒. ด้านการสรรหาและคัดเลือก	๒.๑ ดำเนินการตามแผนการสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และ ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น หรือทดแทนอัตรากำลังที่ออก หรือโอนย้าย	๑. ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้าง ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข สังกัดสำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา เมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๔
	๒.๒ ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงาน มาดำรง ตำแหน่งที่ว่าง	- ไม่มีการดำเนินการ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
<p>๓. ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. จัดให้มีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง</p> <p>๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของแต่ละตำแหน่ง แต่ละกอง/ส่วนเพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็นเงื่อนไขในการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น</p>	<p>มีการประกาศเทศบาลตำบลละหาน เรือง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อเป็นบรรทัดฐานในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง</p>
	<p>๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานเทศบาลให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและแข่งขันกันด้วยผลงาน</p>	<p>มีการดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานจนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติงานราชการ ตามความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามสายงานทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
<p>๔. ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	<p>๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลขององค์กร</p> <p>๓. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๔. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครูระบบ HR -</li> <li>- โปรแกรมระบบ E-laas, E-office, E-plan E-gp, ccis</li> </ul>	<p>- ดำเนินการปรับปรุงข้อมูลในระบบดังกล่าว ตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จทันเวลาที่กำหนดเป็นปัจจุบัน</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๕. ด้านสวัสดิการและ ผลตอบแทน	๑. ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติ บำเหน็จบำนาญ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๔๘	ได้ดำเนินการจ่ายเงินบำนาญให้แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ๑ ราย เป็นประจำทุกเดือน ได้แก่ ๑. นางสุภาณี อรุณสุวรรณกร จำนวน ๑๔,๗๖๖.๔๐ บาท
	๒. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลพนักงานส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไขถึงปัจจุบัน	ในส่วนของพนักงานเทศบาลที่ได้ดำเนินการเบิกจ่ายตรงจากสำนักงาน หลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) ในส่วนของพนักงานจ้าง ได้ใช้สิทธิประกันสังคมตามมาตรา ๓๕
	๓. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรพนักงานส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไขถึงปัจจุบัน	ได้ดำเนินการเบิกจ่ายเงินค่าเล่าเรียนบุตรให้กับพนักงานเทศบาล จำนวน ๓ ราย ได้แก่ ๑. นายณัฐกิตติ์ อนงค์ เป็นเงิน ๖,๕๐๐.- บาท ๒. นางสุภาณี อรุณสุวรรณกร เป็นเงิน ๒๓,๖๑๐.- บาท ๓. นางราตรี หมั่นนคร เป็นเงิน ๘,๐๐๐.- บาท
	๔. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่า เช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ แก้ไขถึงปัจจุบัน	ได้ดำเนินการเบิกจ่ายเงินค่าเช่าบ้านให้กับพนักงานเทศบาล จำนวน ๖ ราย ทั้ง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้แก่ ๑. นายโสภณัฐ ศรีขวัญแก้ว เป็นเงิน ๔๐,๐๐๐.- บาท ๒. นายณัฐกิตติ์ อนงค์ เป็นเงิน ๔๘,๐๐๐.- บาท ๓. นายจำลองกิจ สุขเพิ่ม เป็นเงิน ๕๕,๐๐๐.- บาท ๔. นางสาวชนิตาภา ชนสิทธิ์ เป็นเงิน ๓๖,๐๐๐.- บาท ๕. นางสาวสุภาวดี ปรีชา เป็นเงิน ๓๖,๐๐๐.- บาท ๖. นายณเดชน์ คงศักดิ์ เป็นเงิน ๓๖,๐๐๐.- บาท

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
<p>๕. ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน (ต่อ)</p>	<p>๕. ปฏิบัติตามประกาศ ก.กลาง เรื่อง กำหนดเงื่อนไขและวิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘</p>	<p>- ไม่มีการขอรับเงินรางวัลประจำปี</p>
	<p>๖. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘</p>	<p>ได้ดำเนินการเบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของพนักงานจ้าง ตลอดทั้งปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นเงิน ๖๙,๒๔๐.- บาท</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
<p><b>๖. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร</b></p>	<p>๑. มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดโต๊ะทำงานให้เป็นสัดส่วน โดยแบ่งเขตพื้นที่ มีป้ายบอกแสดงอย่างชัดเจน</li> <li>- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน</li> </ul>
	<p>๒. จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานเทศบาลที่สะท้อนภาพการทำงานขององค์กร เช่น กิจกรรม ๕ ส. กิจกรรม Big Cleaning Day, Sport Day, จิตอาสา เพื่อให้พนักงานทุกคนร่วมมือกันจัดทำกิจกรรม, และเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน บทบาทภาระหน้าที่, สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานให้บุคคลทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มีการดำเนินการ</li> </ul>
	<p>๓. ผู้บริหารได้จัดประชุมพนักงานเทศบาลเป็นประจำ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้ให้ข้อเสนอแนะความคิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับทบทวนและแก้ปัญหาอันเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดประชุมพนักงาน ลูกจ้างในสังกัด ทุกเดือน</li> </ul>



ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๖. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร (ต่อ)	๔. พนักงานเทศบาลทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรม การส่งเสริมจริยธรรมและการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการที่เทศบาลตำบลกะทูนจัดขึ้น และที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่น และสามารถประยุกต์หลักธรรมต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติราชการ	- ไม่มีการดำเนินการ
	๕. ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันและอยู่กับองค์กร ตลอดจนผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบและแสดงแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร	- ไม่มีการดำเนินการ