

การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๖

(๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) เทศบาลตำบลเขาย้อย อำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๑. ด้านการวิเคราะห์อัตรากำลังคน	๑. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของ หน่วยงาน	- ดำเนินการวิเคราะห์ปริมาณงาน การกำหนดอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จัดทำแผนอัตรา เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม รองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน (วิเคราะห์ภาระงาน การเตรียมข้อมูล การระดมความคิดของ คณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร และผู้ที่เกี่ยวข้อง) เพื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เสนอขอความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.เพชรบุรี ให้ความเห็นชอบ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ธันวาคม ๒๕๖๕
๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก	<p><u>การสรรหาพนักงานจ้าง</u></p> <p>๑. จัดทำและดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย</p> <p>๒. รับสมัครคัดเลือก สรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานเพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น</p> <p>๓. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร</p> <p><u>การสรรหาพนักงานเทศบาล</u></p> <p>๑.ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการประกาศรับโอนพนักงานเทศบาล หรือข้าราชการประเภทอื่น</p> <p>๒.ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการขอใช้บัญชี/ร้องขอให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสอบคัดเลือก/คัดเลือก ตำแหน่งประเภททั่วไป/ประเภทวิชาการ/สายงานผู้บริหาร</p>	<p><u>การสรรหาพนักงานจ้าง</u></p> <p>ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้าง ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาเป็นพนักงานจ้างของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๑๕ - ๒๔ มี.ค. ๒๕๖๖ จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา คือ</p> <p><u>ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป</u></p> <p>๑. คนงาน(งานป้องกันฯ) สำนักปลัดเทศบาล ๑ อัตรา</p> <p>๒. คนงานประจำรถขยะ กองสาธารณสุขฯ ๑ อัตรา</p> <p><u>ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ</u></p> <p>๑. พนักงานขับรถยนต์(ผู้มีทักษะ) กองสาธารณสุขฯ ๑ อัตรา</p> <p>๒. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ผู้มีทักษะ) กองสาธารณสุขฯ ๑ อัตรา</p> <p><u>การสรรหาพนักงานเทศบาล</u></p> <p>๑.ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการประกาศรับโอนพนักงานเทศบาล หรือข้าราชการประเภทอื่น</p> <p>๒.ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการขอใช้บัญชี/ร้องขอให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสอบคัดเลือก/คัดเลือก ตำแหน่งประเภททั่วไป/ประเภทวิชาการ/สายงานผู้บริหาร</p> <p><u>ประเภทวิชาการ</u></p> <p>๑. ตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาล ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๒. ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา</p> <p><u>สายงานผู้บริหาร</u></p> <p>๑. ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑ อัตรา</p> <p>๒. ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๑ อัตรา</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
<p>๓.ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. ดำเนินการประเมินพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ</p> <p>๒. จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>๑. การเตรียมการประเมินผล จัดทำประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ในเดือนเมษายน ๒๕๖๖</p> <p>๒. เสนอนายกเทศมนตรีให้ความเห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ</p> <p>๓. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัดทราบโดยทั่วกัน</p> <p>๔. จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคล ต้นรอบการประเมิน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ และ</p> <p> ๑ เมษายน ๒๕๖๖</p> <p>๕. แต่ละส่วนราชการมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตาม และ ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เป็นไปตามหลักเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p> <p>๖. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน หลังสิ้นรอบการประเมิน</p> <p>๗. สรุปผลคะแนนการประเมินเสนอผู้บริหาร ประกาศผลคะแนน</p>
<p>๔. ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	<p>- มีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน</p>	<p>๑. จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖</p> <p>๒. การฝึกอบรมภายใน</p> <p> ๑)หลักสูตรการส่งเสริมป้องกันและปราบปรามการทุจริตในการปฏิบัติงาน</p> <p> ๒)โครงการอบรมการจัดทำคู่มือวิธีการใช้งานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของเทศบาล ตำบลเขาย้อย ผ่านระบบ Google Sheet</p> <p>๓.การฝึกอบรมภายนอก</p> <p> (รายละเอียดปรากฏตามรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลเขาย้อย (ด้านการพัฒนาบุคลากร) การฝึกอบรมภายนอกประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
<p>๕.ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน</p>	<p>๑.การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสม และตรงกับความต้องการของบุคลากร</p> <p>๒.การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน</p>	<p>๑. จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p> <p>๒. มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ ขึ้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร</p> <p>๓. จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานเทศบาลที่ สะท้อนภาพการทำงานขององค์กร เช่น กิจกรรม ๕. ส. กิจกรรม Big Cleaning Day, Sport Day, จิตอาสาเพื่อให้พนักงานทุกคนร่วมมือ กันจัดทำกิจกรรม, และเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน บทบาท ภาระหน้าที่, สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานให้บุคคลทั่วไปได้ทราบ และเข้าใจ</p> <p>๔. จัดกิจกรรมมอบใบกำกับเครื่องราชย์อิสริยาภรณ์เชิดชูเกียรติ ขึ้นต่ำกว่าสายสะพาย ให้แก่ผู้บริหาร พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ ประจำปี ๒๕๖๖</p> <p>๕.จัดโครงการคัดเลือกพนักงานดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๖ (มอบประกาศเกียรติคุณพนักงานดีเด่น ๓ ประเภท - พนักงานเทศบาลดีเด่น ๑ คน - ลูกจ้างประจำดีเด่น ๑ คน - พนักงานจ้างดีเด่น ๑ คน</p> <p>๖. กำหนดประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างเงินเพิ่มสำหรับพนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นการเสี่ยงภัยต่อสุขภาพของเทศบาลตำบลเขาย้อย ตามคำสั่งเทศบาลตำบลเขาย้อย ที่ ๙๘/๒๕๖๖ ลว.๖ เม.ย.๒๕๖๖</p>
<p>๖.ด้านสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร</p>	<p>๑. แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึง ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และ ข้อบังคับของเทศบาลตำบลพอกน้อยว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๓. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของเทศบาลตำบลเขาย้อยปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>	<p>๑. ผู้บริหารได้จัดประชุมพนักงานเทศบาลเป็นประจำทุกเดือนเพื่อให้ บุคลากรในสังกัดได้ให้ข้อเสนอแนะความคิดเห็น ตลอดจนปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับทบทวนและแก้ไข ปัญหาอันเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร</p> <p>๒. พนักงานเทศบาลทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรม และการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการที่เทศบาลตำบลเขาย้อย จัดขึ้นและที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่นและสามารถประยุกต์ หลักธรรมต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติราชการ</p> <p>๓. ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันและอยู่กับองค์กรตลอดจนผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบ และแสดงแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม คุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานขององค์กร</p> <p>๔. ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับของเทศบาลตำบลเขาย้อยว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>๕.ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่และพนักงานจ้าง ตามคำสั่งของเทศบาลตำบลเขาย้อย</p> <p>๖. มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของเทศบาลตำบลเขาย้อย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ มีผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของเทศบาลตำบลเขาย้อยปี ๒๕๖๖</p>

รายงานความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร
ของเทศบาลตำบลเขาย้อย โครงการ/กิจกรรม รอบ ๖ เดือน
(๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

โครงการ งาน กิจกรรม ที่ประมาณการ ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลเขาย้อย

ค่านิยมที่สอดคล้องยุทธศาสตร์ การ พัฒนาท้องถิ่น	กลยุทธ์	งบประมาณ					
		สำนักปลัดฯ	กองคลัง	กองช่าง	กองการศึกษาฯ	กองสาธารณสุข	กองสวัสดิการฯ
การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่ จำเป็น ในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อ รองรับ ความก้าวหน้าในสายงาน กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุก ระดับ	๑๘๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๕๕,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๑๔๕,๐๐๐	๔๐,๐๐๐
การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี กล ยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน	๑๕,๐๐๐	-	-	-	-	-
การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้มีการ เปลี่ยนแปลง	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากร ให้ยอมรับการการ เปลี่ยนแปลงที่จะ เกิดขึ้นในองค์กร ในอนาคต กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับ เครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาพประชาชน	-	-	-	-	-	-
การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มี การ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกัน พัฒนา	กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่น และ ปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันใน การ ปฏิบัติงานภายในองค์กร (KM)	๕๐,๐๐๐	-	-	-	-	-
รวมงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนา		๑๖๕,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	-	๘๐,๐๐๐	๑๔๕,๐๐๐	๔๐,๐๐๐

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนากำลังคนเทศบาลตำบลเขาย้อย เทศบาลตำบลเขาย้อย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณใช้ไป	หมายเหตุ
การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร					
๑.	โครงการอบรมพัฒนาประสิทธิภาพพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง - กิจกรรมการพัฒนาองค์ความรู้ (knowledge Management :KM) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง	ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ใน สายงาน ร้อยละ ๙๐	๒๔๐,๐๐๐.-	
๒.	กิจกรรมสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานในสังกัด	ร้อยละของผู้ลงทะเบียนร่วมกิจกรรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรลงทะเบียนร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัล ผ่านเกณฑ์ ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้าน ดิจิทัล ร้อยละ ๘๐	ไม่ใช้งบประมาณ	ดำเนินการตามมติ ครม. ๒๖ ก.ย.๖๐

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณใช้ไป	หมายเหตุ
การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร					
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน					
๓	กิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าให้บุคลากรในสายงาน	ร้อยละผู้เข้าร่วมกิจกรรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรเข้าใจเส้นทางความก้าวหน้าของตน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์	๑๐๐,๐๐๐.-	
๔	กิจกรรมตรวจสอบคุณภาพประจำปีของบุคลากร	ร้อยละผู้ได้รับการตรวจสอบคุณภาพประจำปี	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการตรวจสอบคุณภาพประจำปี ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - การตรวจสอบคุณภาพของบุคลากรผ่านเกณฑ์ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีคุณภาพดีพร้อมปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๕๐,๐๐๐.-	
๕	โครงการส่งเสริมคุณธรรม และพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้ารับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๒๐,๐๐๐	

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณที่ใช้ไป	หมายเหตุ
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี					
๖	จัดทำคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน และ ให้ความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน ให้กับบุคลากร	จำนวนเล่ม	เชิงปริมาณ - จัดทำคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน จำนวน ๑ เล่ม เชิงคุณภาพ - คู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน สมบูรณ์ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์	ไม่ใช้งบประมาณ	
๗	กิจกรรมยกย่องบุคคลต้นแบบ ด้านคุณธรรมจริยธรรม พนักงาน ดีเด่น	จำนวนคนได้รับใบประกาศเกียรติคุณยกย่องประจำปี	เชิงปริมาณ - จำนวนบุคลากรที่รับการยกย่องประจำปี เชิงคุณภาพ - บุคลากรที่ได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับของพนักงานในสังกัด เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี	ไม่ใช้งบประมาณ	
๘	จัดทำประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริตของหน่วยงาน	ร้อยละความสำเร็จ	เชิงปริมาณ - จัดทำประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริต เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจการต่อต้านการทุจริตร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริต	ไม่ใช้งบประมาณ	

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณใช้ไป	หมายเหตุ
๙	กิจกรรมเผยแพร่ให้ความรู้ข้อมูล ด้าน การจัดซื้อ-จัดจ้าง ผู้มีส่วนได้ เสีย การสร้างจิตสำนึก ทางสื่อ สังคมออนไลน์	ร้อยละการเข้าร่วมกิจกรรม	เชิงปริมาณ - พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจ ร้อยละ ๘๐ เชิง	ไม่ใช้งบประมาณ	
๑๐	กิจกรรมด้านศาสนาและ วัฒนธรรมที่สำคัญของชาติ และ การบำเพ็ญตนที่เป็นประโยชน์	ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วม กิจกรรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมสำคัญ ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากร มีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ ๘๐ เชิง	๓๐,๐๐๐.-	
๑๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ด้าน วินัยและรักษาวินัยในการ ทำงาน	ร้อยละของบุคลากรที่มี หน้าที่ ด้านวินัยเข้ารับการ อบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้ารับการอบรม ร้อยละ ๖๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรผ่านการอบรมมีความรู้ ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์	๑๕,๐๐๐.-	

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณที่ใช้ไป	หมายเหตุ
การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง					
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาพประชาชน					
๑	โครงการส่งเสริมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในการปฏิบัติงาน	จำนวนครั้งที่หน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรม	เชิงปริมาณ - จำนวนครั้งที่หน่วยงานส่งบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมด้านการป้องกันการทุจริต เชิงคุณภาพ - บุคลากรที่มีจิตสำนึกในการต่อต้านการทุจริต เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี	๑๘,๗๐๐	
๑	กิจกรรมประชุมถ่ายทอดนโยบายการบริหารงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน)	จำนวนครั้งการประชุมประจำปี	เชิงปริมาณ - มีการประชุมทุก ๒ เดือน เชิงคุณภาพ - มีการถ่ายทอดงานและติดตามงานที่ปฏิบัติ เชิงประโยชน์ - พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณที่ใช้ไป	หมายเหตุ
๑	การพัฒนาองค์กร (knowledge Management :KM) การรายงานผลการฝึกอบรม และ ประชาสัมพันธ์ผลการฝึกอบรมให้ เพื่อนร่วมงานทราบ	ร้อยละของผู้รายงานผล การฝึกอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรกลับจากฝึกอบรมรายงานผล ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - การรายงานผลถูกต้อง เรียบร้อย สมบูรณ์ ร้อย ละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - บุคลากรได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไป	ไม่ใช้งบประมาณ	
๒	กิจกรรมจิตอาสาบำเพ็ญตนต่อ สาธารณะ ฯลฯ การจัดการ ความรู้ในองค์กร (knowledge ManagementKM) การทำงาน ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกัน การถ่ายทอดความรู้ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ร้อยละความสำเร็จ	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมโครงการการทำงานเป็นทีม ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีทีมงานที่มีคุณภาพในการขับเคลื่อนงานของ องค์กร	ไม่ใช้งบประมาณ	
๓	สำรวจความต้องการฝึกอบรม หรือสภาพปัญหาความต้องการ พัฒนาของพนักงานเทศบาล	ร้อยละบุคลากรตอบแบบ สำรวจ	เชิงปริมาณ - บุคลากรตอบแบบสำรวจ ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความเข้าใจในแบบสำรวจ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานรับรู้ปัญหาและความต้องการในเบื้องต้นของ บุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณใช้ไป	หมายเหตุ
๔	กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Quality of work life) หรือ กิจกรรม ๕ ส. ในสำนักงาน	ร้อยละผู้เข้าร่วมกิจกรรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้ความพึงพอใจ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์	๕,๐๐๐.-	
๕	กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจใน องค์กร	ร้อยละของบุคลากรตอบ แบบสอบถาม	เชิงปริมาณ - บุคลากรตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๙๐ เชิง คุณภาพ - การดำเนินการตอบแบบสอบถาม เรียบร้อย สมบูรณ์ ร้อยละ ๙๐	ไม่ใช้งบประมาณ	

ปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

ปัญหาและอุปสรรค เนื่องจากในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ มีการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นทำให้นโยบายด้านการบริหาร บุคคลไม่เป็นไปตามเป้าหมายและขาดการต่อเนื่อง และประกอบมีการแพร่ระบาดของโรคโควิด ๑๙ ทำให้กิจกรรม โครงการที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ จากการดำเนินการตามนโยบายด้านต่างๆ ของนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเขาย้อย จะเห็นได้ว่าการดำเนินการครบทุกนโยบายที่ได้กำหนดไว้ควบคู่กับการยกย่องเชิดชูคนดี ทำให้พนักงานทุกคนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเพื่อให้งานออกมาได้ดีที่สุด สามารถตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหให้กับพื้นที่ตามภารกิจและหน้าที่ของท้องถิ่นที่มีพระราชาบัญญัติกำหนดไว้ มีการอบรมเสริมสร้างจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาลให้กับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน