



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔



เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง
ตำบลโพธิ์ทอง อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด

รายงานผลการบริหารและและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ตำบลโพธิ์ทอง อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>การวางแผนกำลังคน</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) - การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ 	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อวางแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning) เพื่อเป็นกระบวนการในการคาดการณ์ความต้องการและตอบสนองความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้องค์กรมีอัตรากำลังคนตามจำนวน คุณสมบัติเป็นไปตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์กรที่กำหนดไว้ - เพื่อปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน 	<p>อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการและภาพรวมในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่างในรอบอัตรากำลัง การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐</p>	<p>ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ครั้งที่ ๑ โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ทำการวิเคราะห์ภารกิจงานและปริมาณงานเพื่อกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) ขึ้นตรงต่อ ปลัดเทศบาล เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงาน และนำเสนอ ก.ท.จ. ร้อยเอ็ด มีมติเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔ และประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว</p>	
<p>การบรรจุแต่งตั้ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อมาปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานจ้างที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี 	<p>เพื่อให้พนักงานเทศบาลมาปฏิบัติงานและรับผิดชอบในหน้าที่</p>	<p>อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อมาปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานจ้าง - ประกาศรับสมัครเพื่อสรรหาและเลือกสรรบุคคลมาปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานจ้าง - ดำเนินการคัดเลือกบุคคลและออกคำสั่งแต่งตั้งบุคคลให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานจ้าง 	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>- ประเมินผลการปฏิบัติตามรอบการประเมิน</p>	<p>- เพื่อให้ได้พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลงานในรอบการประเมินต่อไป</p> <p>- เพื่อให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินการปฏิบัติราชการไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าตอบแทน</p> <p>- เพื่อให้การประเมินนั้นเป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการกำกับติดตามเพื่อให้การทำงานของส่วนราชการต่าง ๆ สามารถบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล</p>	<p>- มีการประเมินความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติราชการเพื่อชี้จุดเด่นและประเด็นที่ผู้รับการประเมินควรพัฒนาเพิ่มเติมให้ดียิ่งขึ้น</p>	<p>ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ตัวชี้วัด เพื่อนำมาเป็นข้อมูลประเมิน รอบ ๑ เมษายน – ๓๐ เมษายน และ ๑ ตุลาคม – ๓๑ มีนาคม ของทุกปี</p>	
<p>การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>- ประกาศประมวลจริยธรรมข้าราชการ</p>	<p>- เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์ให้พนักงานเทศบาลทราบเรื่อง จริยธรรมและบทลงโทษของพนักงานเทศบาล</p> <p>- เพื่อเป็นการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริตตลอดจนการสร้างจิตสำนึกให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูและพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวนยศวรรคและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล</p>	<p>- ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน คุณธรรม จริยธรรมและการทุจริตของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง ตลอดจนไม่มีข้อทักท้วงหรือตรวจสอบจากหน่วยตรวจสอบ</p>	<p>- ใช้ประมวลจริยธรรมและขั้นตอนการลงโทษจัดทำประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการ พร้อมทั้งแจ้งประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในหน่วยงานทราบและถือปฏิบัติตามหัวข้อมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักสำหรับข้าราชการ พนักงานของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง</p>	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>การสรรหาคณบดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน</p>	<p>- เพื่อให้หน่วยงานสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลเพื่อการบริหารงานของหน่วยงานเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี</p>	<p>- การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน</p>	<p>-ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือก สรรเป็นพนักงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p>	
<p>การพัฒนาบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> - ส่งพนักงานเทศบาลเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพัฒนางานในสายอาชีพ - การพัฒนาความรู้ทักษะด้าน IT ของบุคลากรในสังกัดอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 	<p>-เพื่อให้พนักงานเทศบาลมีความรู้และเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถนำความรู้มาพัฒนาให้มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง กระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมและการทำงาน - บุคลากรมีความรู้ด้าน IT มากขึ้น สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ 	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งพนักงานเทศบาลเข้ารับการอบรม - นำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมมาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับพนักงานเทศบาลได้รับความรู้มาพัฒนาองค์กรได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ 	
<p>การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้พนักงานเทศบาลทราบ 	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้พนักงานเทศบาลได้รู้เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตัวเอง - เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพและมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้าย และสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ก่อให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ รวมทั้งเพื่อเป็นการดึงดูด จูงใจและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กร 	<p>-ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>ดำเนินการจัดทำเอกสารประชาสัมพันธ์ความก้าวหน้าในสายงานให้พนักงานเทศบาลทราบ</p>	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>พัฒนาคุณภาพชีวิต</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดให้มีสภาพแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน - ส่งเสริมให้ส่วนราชการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และอำนวยความสะดวกให้เจ้าหน้าที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ - ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่สร้างเสริมสุขภาพ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานเทศบาลมีความสุขที่ดี 	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้บรรยากาศในการทำงานน่าอยู่ - มีการปรับปรุงสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีบรรยากาศที่ดี มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน จัดให้มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานและอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย เหมาะสมเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรม ๕ ส (สะอาด สุขลักษณะ และสร้างนิสัย) และ Big Cleaning - ร้อยละความพึงพอใจในการจัดระเบียบสถานที่ทำงาน การปรับปรุงระบบ อุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยภายในสำนักงาน เพื่อความสะดวก รวดเร็วในการจัดเก็บและค้นหาเอกสาร ป้องกันเอกสารสูญหาย 	<p>ดำเนินกิจกรรม ๕ ส. (สะอาด สุขลักษณะ และสร้างนิสัย) และ Big Cleaning ทำความสะอาด จัดระเบียบวัสดุ – อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ให้พร้อมใช้งาน พร้อมทั้งปลูกต้นไม้ – ตัดแต่งกิ่งไม้บริเวณโดยรอบสำนักงาน เพื่อสร้างความร่มรื่นเป็นระเบียบ สภาพแวดล้อมน่าอยู่</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการดำเนินการประหยัดน้ำ - ไฟ กระดาษ ตามมาตรการประหยัดพลังงาน - จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี มีการส่งเสริมการออกกำลังกาย การเข้าร่วมกิจกรรมกีฬา - การรณรงค์แต่งเครื่องแบบ/เครื่องแต่งกายเสื้อประจำสำนักงาน 	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน

๑.๑ เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมาก และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น

๑.๒ ระเบียบในการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการไม่ชัดเจน

๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓.๑ บุคลากรในหน่วยงานยังขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓.๒ ไม่มีการนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานเท่าที่ควร

๔. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

๔.๑ ปัญหาการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการทำงาน มีทัศนคติเชิงลบกับองค์กร

๕. ด้านการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ การเข้ารับการฝึกอบรมของบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปอย่างจำกัดเนื่องจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด ๑๙ ส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรขาดความต่อเนื่อง

๕.๒ การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเป็นไปอย่างไม่มีทั่วถึง งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอที่จะใช้พัฒนาให้ครบทุกสายงาน

๔.๓ บุคลากรบางส่วนไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

๖. ปัญหาอุปสรรคการพัฒนาด้านอื่น ๆ เช่น

๖.๑ การส่งเสริมให้มีการพัฒนา การลดเวลา ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งในทางปฏิบัติบางขั้นตอนหรือบางภาระงาน ยังไม่สามารถดำเนินการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานได้จริง

๖.๒ การส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส ซึ่งบุคลากรในหน่วยงานบางกลุ่มไม่ให้ความร่วมมือเพราะมองว่าไม่เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน

๑.๑ ปรับปรุงแผนอัตรากำลังคนให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร และให้เหมาะสมกับภาระงาน

๑.๒ สอบถามแนวทางการดำเนินงานกับกลุ่มมาตรฐานการบริหารงานบุคคลจังหวัดร้อยเอ็ด

๒. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

๒.๑ ประชาสัมพันธ์รับโอน/ย้าย หรือขอใช้บัญชี สำหรับพนักงานเทศบาลทั้งสายบริหารและสายปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ

๒.๒ ประกาศสอบคัดเลือกตำแหน่งพนักงานจ้างตามระเบียบ หลักเกณฑ์ในตำแหน่งที่ว่าง(ทดแทน/เพิ่มเติม) เพื่อให้บุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓.๑ จัดให้มีการประชุมบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจก่อนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๔. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

๔.๑ จัดให้มีการอบรมเพื่อสร้างความตระหนักรู้ร่วมกันในการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ

๔.๒ ปรับปรุงมาตรฐานทางจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เป็นปัจจุบัน และจัดให้มีมาตรการบังคับใช้ที่เป็นรูปธรรม

๕. ด้านการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมให้ตรงตามสายงานที่ปฏิบัติ และเป็นไปอย่างทั่วถึง เพื่อให้บุคลากรทุกสายงานได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง

๕.๒ จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเป็นตัวชี้วัด

๖. การพัฒนาด้านอื่น ๆ เช่น

๖.๑ การลดเวลา ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ควรดำเนินการอย่างค่อยเป็นค่อยไปที่ละขั้นตอน โดยเริ่มจากงานทั่วไปที่ทำได้ง่ายก่อน

๖.๒ การส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส ควรมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการสร้างลักษณะนิสัยที่ดี และควรมีระเบียบวินัย ต่อไป