

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑.นโยบายด้านการวางแผน อัตรากำลัง	เพื่อเป็นการวางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มี โครงสร้าง ระบบงาน การจัด กรอบอัตรากำลังและการ บริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจของ องค์กรและเพียงพอ มีการวางแผน เส้นทางความก้าวหน้าของ สายงาน มีความคล่องตัวต่อ การขับเคลื่อนการดำเนินงาน ของ ทุกหน่วยงานในองค์กร	อัตรากำลังสอดคล้องกับ ปริมาณ ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละ ส่วนราชการ และภาพรวม ในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่าง ในกรอบอัตรากำลัง การ บริหารงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่าย ตามมาตรา ๓๕ ไม่เกิน ร้อยละ ๔๐	-ปรับปรุงแผนพัฒนากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับ ๑/๒๕๖๔ พ.ศ.๒๕๖๔ โดย การกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการตามประกาศเทศบาล และกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ทวีไป และ พนักงานจ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กร	เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับปริมาณปัจจุบัน และเพื่อรองรับ ความก้าวหน้าในสายงาน ภารกิจถ่ายโอนจาก ส่วนกลาง ปฏิบัติงานเร่งด่วนตามหนังสือสั่งการ
๒.นโยบายด้านการสรรหา	เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยแสวงหาคคนตามคุณลักษณะ ที่กำหนด	คุณภาพในการปฏิบัติงาน	-การรับโอนพนักงานเทศบาล และข้าราชการ ประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง  ประกาศรับโอน(ย้าย)พนักงานเทศบาล และ ข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งว่าง	เป็นการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งว่าง เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ไม่เกิดความเสียหายต่อทางราชการ  ผู้บริหารมีนโยบายรับโอน(ย้าย)พนักงานเทศบาล หรือข้าราชการการประเภทอื่นและมีนโยบาย ขอใช้บัญชี หรือขอใช้ไปแล้ว แต่ผู้สอบผ่านขึ้น บัญชีในตำแหน่งที่ต้องการไม่เพียงพอ รวมถึง ระยะเวลาการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง อาจต้อง ใช้เวลา เนื่องจากบุคคลที่จะโอน(ย้าย)มา มีเหตุผล ความจำเป็นหลายประการที่ใช้ประกอบในการ ตัดสินใจ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p><b>๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร</b></p>	<p>เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งสายงานครบทุกตำแหน่งอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม</p>	<p>ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง กระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมและการทำงาน</p>	<p>-จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และหน่วยงานจัดฝึกอบรมเอง เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สร้างความสามัคคีในองค์กร ในการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความรู้นอกสถานที่</p> <p>-จัดทำโครงการอบรมคุณธรรม-จริยธรรม ปลุกจิตสำนึกต่อต้านการทุจริต ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔</p>	<p>สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด - ๑๙ ทำให้การส่งบุคลากรเข้าอบรมไม่เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากร รวมทั้งงบประมาณที่ตั้งไว้ไม่เพียงพอในการส่งให้บุคลากรเข้าอบรม</p> <p>คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ และบุคลากรให้การร่วมมือเป็นอย่างดี วิทยากรเป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญในการให้ความรู้</p>
<p><b>๔. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ</b></p>	<p>เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง รวดเร็ว ทันสมัย และเป็นปัจจุบัน</p>	<p>ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ</p>	<p>-องค์กรจัดให้มีเว็บไซต์ เฟสบุ๊ค และไลน์ ในการสนับสนุนการทำงาน ไว้สำหรับประชาสัมพันธ์ผลงานการปฏิบัติงาน นโยบายผู้บริหาร มาตรการหลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน คู่มือการปฏิบัติงาน เชื่อมต่อหน่วยงานอื่นในการค้นหาข้อมูล รวมถึงการเรียนผ่านเว็บไซต์ ถามตอบปัญหา ข้อเสนอ</p> <p>-องค์กรมีไลน์กลุ่ม เพื่อใช้สำหรับประชาสัมพันธ์ข่าวสาร แจ้งเวียนให้ทราบถือปฏิบัติ และสั่งงาน รวมถึงการรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบ</p> <p>-องค์กรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ด้านเทคโนโลยี ให้กับพนักงาน เจ้าหน้าที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย สามารถใช้ทรัพยากรร่วมกันได้อ่างประหยัด ในระบบเครือข่าย การแชร์เครื่องพิมพ์ เครื่องถ่ายเอกสาร และสามารถส่งพิมพ์งานผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์</p>	<p>เสนอแนะให้มีระบบสารสนเทศแบบ one stop service และระบบการใช้บริการผ่านเว็บไซต์ของเทศบาลเพื่อความรวดเร็วในการให้บริการ และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Integrity and transparency Assessment : ITA)</p> <p>เป็นรูปแบบการทำงานแบบลดขั้นตอน ประหยัด และเพิ่มความรวดเร็วยิ่งขึ้น แต่ยังมีบุคลากรในสังกัดส่วนน้อยที่ไม่ให้ความร่วมมือด้านเทคโนโลยี</p> <p>ตามมาตรการประหยัดพลังงาน การใช้ทรัพยากรร่วมกัน</p>

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p><b>๕. นโยบายด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต และสวัสดิการ</b></p>	<p>เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน และเกิดความรัก ความทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับองค์กร และสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในความปลอดภัยในการทำงาน</p>	<p>ผลการปฏิบัติงานดี สำเร็จทันเวลาที่กำหนด ความผิดพลาดในการทำงานมีน้อย ข้อร้องเรียนไม่มี การทำงานเป็นทีม</p>	<p>-ร่วมบริจาคช่วยเหลือครอบครัวพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ที่เกิดการสูญเสียบุคคลในครอบครัว</p>	<p>บุคลากรเกิดความรักใคร่ รักองค์กร ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการทำงาน และมีจิตใจสาธารณะ</p>
			<p>-จัดกิจกรรมบิกคลีนนิ่งเดย์ เพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรที่น่าอยู่ สภาพแวดล้อมในการทำงานสะอาด</p>	<p>บุคลากรให้ความร่วมมือ มีกิจกรรมร่วมกัน เกิดความสามัคคี และยังส่งผลให้องค์กรน่าอยู่</p>
			<p>-มีมาตรการป้องกันและการติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ คือ จัดเจลล้างมือ หน้ากากอนามัย สำหรับพนักงาน และผู้มาติดต่อราชการ รวมถึงปิดประกาศให้ทุกคนใส่หน้ากากอนามัยตลอดเวลา พร้อมทั้งให้หมั่นล้างมือบ่อยครั้ง</p>	<p>เป็นมาตรการที่ดี พนักงานมีความปลอดภัยมากขึ้น แต่ควรมีเครื่องวัดอุณหภูมิ ก่อนเข้าสำนักงาน</p>
<p>-ส่งเสริมปัจจัยในหน่วยงานให้น่าอยู่ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ทำงานเหมาะสม เทคโนโลยีในการทำงานทันสมัย ครบถ้วน แสงสว่างเพียงพอ จัดให้มีแม่บ้านทำความสะอาดในสำนักงานให้สะอาดตลอดเวลา</p>	<p>ห้องทำงานยังคับแคบอยู่ ถ้าเทียบกับจำนวนบุคลากร และอุปกรณ์ในการใช้งาน จัดเก็บเอกสาร</p>			
<p><b>๖. นโยบายด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ</b></p>	<p>เพื่อส่งเสริมสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้กับพนักงานเทศบาล</p>	<p>ระดับความพึงพอใจของพนักงานในการปฏิบัติงาน</p>	<p>-การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ รอบการประเมิน การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ครั้งที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ กานเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู ครั้งที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔</p>	<p>เป็นการประเมินผลอย่างเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา และคณะกรรมการกลั่นกรอง เนื่องจากพิจารณาจากเอกสารผลงาน การปฏิบัติงานที่ปฏิบัติจริง และกลั่นกรองคะแนนในรูปคณะกรรมการ รวมทั้งการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนก็อยู่ในรูปคณะกรรมการ และนำผลการปฏิบัติงาน การขาด ลา มาสาย และความประพฤติผิดวินัยมาพิจารณาร่วม</p>

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			<p>สนับสนุนให้พนักงานเทศบาลเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นเมื่อคุณสมบัติครบตามหลักเกณฑ์</p> <p>ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในสายงาน</p>	ในสายงาน
<p><b>๗. นโยบายด้านการปฏิบัติราชการขององค์กร</b></p>	<p>- เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ การลดขั้นตอนในการทำงานประชาชนได้รับการบริการรวดเร็วยิ่งขึ้น ลดการสูญเสีย รวมทั้งเพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างปฏิบัติงานได้ตรงตามสายงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่เกียจงานเป็นไปตามขั้นตอน ภายใต้การบังคับบัญชา หัวหน้างานหรือ หัวหน้าส่วนราชการ</p>	<p>การปฏิบัติราชการเป็นไปตามคำสั่งมอบหมายงาน การรักษาราชการแทน และการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ประชาชนได้รับบริการอย่างรวดเร็วและเกิดความประทับใจ ไม่เกิดข้อร้องเรียนด้านการปฏิบัติงาน</p>	<p>- จัดทำคำสั่งมอบหมายงาน การปฏิบัติราชการให้กับพนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้างตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สายงาน และหน้าที่อื่นเพื่อเพิ่มพูนความรู้</p> <p>- จัดทำคำสั่งให้พนักงานเทศบาลรักษาราชการแทน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ/ผู้อำนวยการในกรณี ตำแหน่งว่าง หรือมี แต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้</p> <p>- จัดทำคำสั่งให้รองปลัดเทศบาล. ปฏิบัติราชการแทน ปลัดเทศบาล. เป็นการมอบอำนาจ และคำสั่งรักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองของแต่ละส่วนราชการ</p> <p>- แจ้งเวียนคำสั่ง ให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างได้รับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด</p>	<p>พนักงานเทศบาลยังมีความเข้าใจผิด สับสนเกี่ยวกับเรื่อง รักษาการในตำแหน่ง, รักษาการแทน, ปฏิบัติราชการแทน และรักษาการแทน</p>