

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑)นโยบายด้านโครงสร้างระบบงาน และการบริหารอัตรากำลังวางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดการอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอมีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร - การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ของเทศบาลตำบลแชแล	เทศบาลตำบลแชแล มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นของเทศบาล ดังนี้ ๑.เพื่อให้เทศบาลตำบลแชแล มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน ๒. เพื่อให้เทศบาลตำบลแชแล มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ ที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบันและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ๓. เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่ ๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแชแล ๕. เพื่อให้เทศบาลตำบลแชแลสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติการกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี ๖. เพื่อให้เทศบาลตำบลแชแล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ถูกต้อง เรียบร้อย สมบูรณ์	ผลสัมฤทธิ์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ถูกต้อง เรียบร้อย สมบูรณ์	ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พิจารณา กำหนดแนวทางการกำหนดจำนวนอัตรากำลังให้เหมาะสมในแต่ละส่วนราชการ อย่างชัดเจน ลดการใช้ดุลพินิจของผู้บริหารให้น้อยที่สุด เพราะมีคะแนนจะเกิดปัญหาคนล้นงานขึ้นได้

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒) นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดย การ เพิ่ม พูน ความ รู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน - การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	เทศบาลตำบลแชแล มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามเหตุผลและความจำเป็นของเทศบาล ดังนี้ ๑. เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดีมีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้วิธีคิดอย่างมีระบบ วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ๒. เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้มีสมรรถนะด้านมนุษย มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อการบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ๓. เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลแชแล และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวงและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของผู้เข้ารับการพัฒนาคตามโครงการ/กิจกรรม การพัฒนาบุคลากรภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลแชแล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ผลสัมฤทธิ์ของแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	กำหนดให้มีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้เป็นคนที่เน้นคุณธรรม มีสมรรถนะสูง และมี ศักยภาพ เป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ตามนโยบาย Thailand ๔.๐ และพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ผ่านระบบ e-learning

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓) นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งมีระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทน มีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่ต้องครบถ้วนเพื่อให้ได้ข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้วยบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อรองรับการใช้งานและการพัฒนาระบบในอนาคต - ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓	เทศบาลตำบลแชแล มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามเหตุผลและความจำเป็นของเทศบาล ดังนี้ ๑. เพื่อเป็นเครื่องมือของผู้บริหาร อปท. ในการกำกับติดตาม เพื่อให้การทำงานบางส่วนราชการต่าง ๆ สามารถบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ๒. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินการปฏิบัติราชการไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การแต่งตั้งเลื่อนระดับที่สูงขึ้น การบริหารงานบุคคลอื่น ๆ การให้เงินรางวัลประจำปี แก่ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ตามหลักการของระบบคุณธรรม อันจะเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจและแรงจูงใจในการพัฒนาผลงานของข้าราชการหลักการทำงานของประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล ๓. เพื่อสร้างความยุติธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ๔. เพื่อเป็นเครื่องมือควบคุมการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ๕. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร ๖. เพื่อให้บุคลากรทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเอง ๗. เพื่อจูงใจให้บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ	ร้อยละของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกประเภท/ระดับ การจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ครบถ้วนสมบูรณ์ เป็นไปตามประกาศเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓	ผลสัมฤทธิ์ของการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	ในการประเมินผล การปฏิบัติงานของ อปท. ควรให้พนักงานทุกระดับ เข้ามามีส่วนร่วมอย่างอิสระมากกว่าปัจจุบัน เพื่อให้สะท้อนให้มีการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ เพื่อลดช่องทางการประเมินโดยกลุ่มพรรคพวก

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลกระทบ/ข้อเสนอแนะ
๔) นโยบายด้านสวัสดิการเสริมสร้าง ความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุก พึ่งพอใจให้ ผู้ปฏิบัติงานสนับสนุนการดำเนินงาน กิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะ ในทุกโอกาสสร้างช่องทางการสื่อสารให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษเพื่อรักษาคณติ คนเก่งไว้กับองค์กรจัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวปลอดภัย สิ่งแวดล้อมในการทำงานตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด	เทศบาลตำบลแชแล มีวัตถุประสงค์การประเมินบุคคลและประเมินผลงานเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสมการณ์ในสายงานที่เริ่มต้นจากสายงานประเภทวิชาการ เพื่อเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจและแรงจูงใจในการพัฒนาผลงานของพนักงานส่วนตำบล	ร้อยละของ พนักงานเทศบาล ที่ได้รับการเลื่อนและ แต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งในระดับที่ สูงขึ้น สำหรับ ตำแหน่งที่กำหนด เป็นตำแหน่ง ผู้ปฏิบัติงานที่มี ประสมการณ์ในสาย งานที่เริ่มต้นจากสาย งานประเภทวิชาการ ถูกต้อง สมบูรณ์ ครบถ้วน เรียบร้อย	พนักงานส่วนตำบล ที่ได้รับการเลื่อนและ แต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งในระดับที่ สูงขึ้น สำหรับ ตำแหน่งที่กำหนด เป็นตำแหน่ง ผู้ปฏิบัติงานที่มี ประสมการณ์ในสาย งานที่เริ่มต้นจากสาย งานประเภทวิชาการ ถูกต้อง สมบูรณ์ ครบถ้วน เรียบร้อย	เพื่อเพิ่ม ช่องทางใน การส่งเสริม บุคลากร ภายในสังกัด ในการเปลี่ยน เส้นทางสาย อาชีพ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข ๑. เพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล โดยเพิ่ม IT ช่วยในการปฏิบัติงานให้มากขึ้นเพื่อช่วยลดการใช้งานลูกจ้าง ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

ลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ค่างานที่แท้จริงได้ เพิ่มการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างให้มากขึ้นกว่าปัจจุบัน

๒. กำหนดให้มียุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร และบูรณาการพัฒนา เพื่อป้องกันความซ้ำซ้อน

๓. ให้มีคู่มือ/หลักสูตรภาคบังคับใช้ในการเข้าสู่ตำแหน่งและขับเคลื่อนแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ด้านดิจิทัล) ที่สอดคล้องกับ Thailand ๔.๐