

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑)นโยบายด้านโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลังวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอมีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร - การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ของเทศบาลตำบลแซแล อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี	เทศบาลตำบลแซแล มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นของเทศบาล ดังนี้ ๑.เพื่อให้เทศบาลตำบลแซแล มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน ๒. เพื่อให้เทศบาลตำบลแซแล มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ ที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ๓. เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่ ๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแซแล ๕. เพื่อให้เทศบาลตำบลแซแล สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี ๖. เพื่อให้เทศบาลตำบลแซแล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ถูกต้อง เรียบร้อย สมบูรณ์	ผลสัมฤทธิ์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ถูกต้อง เรียบร้อย สมบูรณ์	ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง๓ปี พิจารณากำหนดแนวทางการกำหนดจำนวนอัตรากำลังให้เหมาะสมในแต่ละส่วนราชการอย่างชัดเจน ลดการใช้ดุลพินิจของผู้บริหารให้น้อยที่สุด เพราะมีฉะนั้นจะเกิดปัญหาคนล้นงานขึ้นได้

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒) นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน - การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	เทศบาลตำบลแชแล มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามเหตุผลและความจำเป็นของเทศบาลตำบลแชแล ดังนี้ ๑. เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล ๒. เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อการบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ๓. เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลแชแล และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวงและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของผู้เข้ารับการพัฒนาตามโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลแชแล	ผลสัมฤทธิ์ของแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	กำหนดให้มีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เป็นคนดี เน้นคุณธรรม มีสมรรถนะสูง และมีศักยภาพ เป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐ และพัฒนาพนักงานส่วนตำบลผ่านระบบ e-learning

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓) นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งมีระบบการประเมินผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทน มีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวังเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสารสามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้วยบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการใช้งานและการพัฒนาระบบในอนาคต - ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการทำงานของพนักงานเทศบาลพนักงานครูฯ และพนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	เทศบาลตำบลแชแล มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการทำงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามเหตุผลและความจำเป็นของเทศบาลตำบลแชแล ดังนี้ ๑. เพื่อเป็นเครื่องของผู้บริหาร อปท. ในการกำกับติดตาม เพื่อให้การทำงานของส่วนราชการต่าง ๆ สามารถบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ๒. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินการปฏิบัติราชการไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การแต่งตั้งเลื่อนระดับที่สูงขึ้น การบริหารงานบุคคลอื่น ๆ การให้เงินรางวัลประจำปี แก่ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ตามหลักการของระบบคุณธรรม อันจะเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจและแรงจูงใจในการพัฒนาผลงานของข้าราชการหลักการของการประเมินผลการทำงานปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล ๓.เพื่อสร้างความยุติธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ๔. เพื่อเป็นเครื่องมือควบคุมการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ๕. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร ๖. เพื่อให้บุคลากรทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเอง ๗. เพื่อจูงใจให้บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ	ร้อยละของ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ทุกประเภท/ระดับ การจัดทำแบบประเมิน ผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ครบถ้วนสมบูรณ์ เป็นไปตามประกาศ เรื่องหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	ผลสัมฤทธิ์ของ การประเมินผล การปฏิบัติงาน ของ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้องค์กรบรรลุ วัตถุประสงค์และ เป้าหมาย	ในการ ประเมินผล การปฏิบัติงาน ของ อปท. ควรให้ พนักงานทุก ระดับ เข้ามามีส่วนร่วมอย่าง อิสระมากกว่า ปัจจุบัน เพื่อ สะท้อน ให้มีการ เปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ เพื่อลด ช่องทางการ ประเมินโดย กลุ่มพรรค พวก

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔) นโยบายด้านสวัสดิการเสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุก พึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาสสร้างช่องทางการสื่อสารให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษเพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กรจัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวปลอดภัย สิ่งแวดล้อมในการทำงานตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด - การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	เทศบาลตำบลแซแล มีวัตถุประสงค์การประเมินบุคคลและประเมินผลงานเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในสายงานที่เริ่มต้นจากสายงานประเภทวิชาการ เพื่อเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจและแรงจูงใจในการพัฒนาผลงานของพนักงานเทศบาล	ร้อยละของพนักงานเทศบาลที่ได้รับการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในสายงานที่เริ่มต้นจากสายงานประเภทวิชาการ	พนักงานเทศบาลที่ได้รับการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น สำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในสายงานที่เริ่มต้นจากสายงานประเภทวิชาการ ถูกต้อง สมบูรณ์ ครบถ้วน เรียบร้อย	เพื่อเพิ่มช่องทางในการส่งเสริมบุคลากรภายในสังกัดในการเปลี่ยนเส้นทางสายอาชีพ

ปัญหาและอุปสรรค -การบริหารงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นไปตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่มีปัญหาและอุปสรรค เนื่องจากอัตรากำลังที่ได้สรรหามาตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและหน้าที่ความรับผิดชอบและเกิดประโยชน์ต่อประชาชน

ข้อเสนอแนะ - เพื่อให้นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ และทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเพื่อให้งานออกมาได้ดีที่สุด