

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management)

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
๑	การจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับ บทบาทและภารกิจ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ส.ค. - ๓๐ ก.ย. ๖๘	ดำเนินการแล้ว
๒	ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้า สามารถเลื่อนระดับสอบเปลี่ยนสายงานได้ ตามระยะเวลาที่กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘	ดำเนินการแล้ว
๓	ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตที่ดีของ บุคลากร ทั้งในด้านสภาพแวดล้อมการ ทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘	ดำเนินการแล้ว

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development)

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
๑	การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้ สอดคล้องตามความจำเป็น	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ส.ค. - ๓๐ ก.ย. ๖๘	ดำเนินการแล้ว
๒	โครงการปลูกจิตสำนึกการป้องกันการ ทุจริต เพื่อยกระดับคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘	ดำเนินการแล้ว
๓	ให้ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสาย งานต่างๆ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘	ดำเนินการแล้ว

๓. ข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม
๑. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๒
๒. โครงการปลูกจิตสำนึกการป้องกันการทุจริตเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน	๓๖
๓. บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน	๑๑

๔. ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง
ตำแหน่งประเภทบริหาร			
ระดับสูง	๐	๐	๐
ระดับกลาง	๑	๑	๐
ระดับต้น	๐	๐	๐
รวม	๑	๑	๑
ตำแหน่งประเภทอำนวยการ			
ระดับสูง	๐	๐	๐
ระดับกลาง	๐	๐	๐
ระดับต้น	๕	๕	๕
รวม	๕	๕	๕
ตำแหน่งประเภทวิชาการ			
ระดับเชี่ยวชาญ	๐	๐	๐
ระดับชำนาญการพิเศษ	๐	๐	๐
ระดับชำนาญการ	๕	๕	๕
ระดับปฏิบัติการ			๑
รวม	๕	๕	๖
ตำแหน่งประเภททั่วไป			
ระดับอาวุโส	๐	๐	๐
ระดับชำนาญงาน	๕	๕	๑
ระดับปฏิบัติงาน			๑
รวม	๕	๕	๒
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๕	๕	๕
พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๒	๑
ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑
ยอดรวมทั้งหมด	๑๑	๑๑	๑๐

๕. ปัญหา/อุปสรรค -ไม่มี

๖. ข้อเสนอแนะ -ไม่มี

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	-เพื่อกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจงานของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา	-แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนอัตรากำลังฉบับปรับปรุงของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา	-ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเพื่อกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจของแต่ละส่วนราชการ	ไม่ใช้งบประมาณ	-มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นเนื่องจากปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับอัตรากำลังเดิมที่มีอยู่
๒) ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ๒.๑ การดำเนินการตามแผนการสรรหาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	-เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอัตรากำลังหรือทดแทนอัตรากำลังที่โอนย้าย	-จำนวนบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	-ดำเนินการจัดคนลงสู่ตำแหน่งให้เป็นปัจจุบันตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี	ไม่ใช้งบประมาณ	-มีการวิเคราะห์และวางแผนการดำเนินการล่วงหน้าเนื่องจากการดำเนินการรับโอนโดยใช้บัญชี กสธ. ต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการ
๓) ด้านการพัฒนาบุคลากร ๓.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	-เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกสายงานและทุกระดับ	-แผนพัฒนาบุคลากร -ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างที่เพิ่มสูงขึ้น	-จัดโครงการฝึกอบรมภายในหน่วยงานและดำเนินการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน ดำเนินการตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	๒๐,๐๐๐	-เปรียบเทียบผลการดำเนินงานก่อน/หลัง การพัฒนาบุคลากรพบว่าพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจกระบวนการทำงานและเกิดข้อผิดพลาดในการทำงานน้อยลง

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๔) ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต</p> <p>๔.๑ ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร ทั้งในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน</p>	<p>-เพื่อให้บุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และมีความมั่นใจในด้านความปลอดภัย ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงาน</p>	<p>-พื้นที่การทำงานที่มีความเหมาะสม สะอาด ปลอดภัย สนับสนุนอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ</p>	<p>-สนับสนุนอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้บุคลากรทุกคนอย่างครบถ้วนและเท่าเทียม จัดพื้นที่ห้องทำงาน โต๊ะ ทำงานอย่างเหมาะสม ไม่แออัด จัดให้มีแสงไฟ เสียง และอากาศที่เพียงพอ</p> <p>-จัดกิจกรรมโครงการ ๕ ส. เพื่อความปลอดภัยในด้านสุขภาพของพนักงาน</p> <p>-จัดกิจกรรมโครงการออกกำลังกายทุกสัปดาห์ ละ ๑ วัน</p> <p>ดำเนินการตั้งแต่ เดือน ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘</p>	<p>ไม่ใช้ งบประมาณ</p>	<p>-บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งผลให้เกิดคุณภาพการทำงานที่ดี ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้</p>
<p>๕) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๕.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง</p>	<p>-เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานและพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ</p>	<p>-แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนและระดับคะแนนเมื่อสิ้นรอบการประเมิน</p>	<p>-จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดดังกล่าว</p> <p>ดำเนินการตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗</p>	<p>ไม่ใช้ งบประมาณ</p>	<p>-ผู้บังคับบัญชาทราบถึงระดับผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและดำเนินการพัฒนาตามความเหมาะสม</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๖) ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร</p> <p>๖.๑ จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับพนักงานเทศบาลว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p>	<p>-เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส ให้บริการประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ</p>	<p>-ไม่มีการร้องเรียนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่</p>	<p>- ประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับเทศบาลว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้บุคลากรทุกคนทราบ และถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด</p> <p>ดำเนินการประกาศประมวลจริยธรรม ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>-ความมีคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร ส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร</p>
<p>๗) ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๗.๑ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน</p>	<p>-เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้า สามารถเลื่อนระดับสอบเปลี่ยนสายงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด</p>	<p>-บุคลากรสามารถเลื่อนระดับ/สอบเปลี่ยนสายงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ และระยะเวลาที่กำหนด</p>	<p>-หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งแนะนำให้คำปรึกษา</p> <p>ดำเนินการประชาสัมพันธ์คู่มือการวางแผนความก้าวหน้าฯ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>-ผู้รับผิดชอบสามารถช่วยเหลือให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่พนักงานที่มาติดต่อได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๘) ด้านการสรรหาคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน</p> <p>๘.๑ จัดให้มีกิจกรรมพิจารณาความดี ความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>-เพื่อยกย่องชมเชยบุคลากร ผู้มีผลการประเมินในระดับดี เต็ม และกระตุ้นจูงใจบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน</p>	<p>-การเลื่อนขั้นเงินเดือนและประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินในระดับดี เต็ม</p>	<p>-พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม ดำเนินการ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗</p>	<p>ไม่ใช้ งบประมาณ</p>	<p>-บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถรักษาคนดี คนเก่ง ไว้กับองค์กรและจูงใจคนดี คนเก่งจากภายนอก</p>
<p>๙) ด้านการรักษาวินัยบุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>๙.๑ ให้ ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงครอบคลุมกำกับ ติดตาม และดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์แนวทางระเบียบที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>-ผู้รับมอบหมายงานมีความเข้าใจในหลักการมอบหมายงาน (Delegation) เอื้ออำนาจ (Empowerment) ได้อย่างถูกต้อง และปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม</p>	<p>-แสดงให้เห็นถึงการดำเนินงานอย่างมีคุณภาพและสามารถดำเนินการได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดเป้าหมายไว้</p>	<p>-จัดทำคำสั่ง แบ่งงานและมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบแก่บุคลากร ดำเนินการ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗</p>	<p>ไม่ใช้ งบประมาณ</p>	<p>-งานที่มอบหมายบางงานต้องมีผู้ปฏิบัติร่วมกันหลายคน ควรคำนึงถึงหลักการการทำงานเป็นทีม กล่าวคือ ควรพิจารณาคนที่สามารถทำงานร่วมกันได้</p>



สรุปสถิติผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
เทศบาลตำบลไม้คำพัฒนา อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง

ระยะเวลาดำเนินการ	บรรจุ/แต่งตั้ง (ราย)	โอนย้าย (ราย)	รับโอน (ราย)	ลาออก (ราย)	เกษียณอายุ (ราย)	ปลดออก/ไล่ออก (ราย)	เข้ารับการอบรม/ เข้ารับการพัฒนา (ราย)
ตุลาคม - ธันวาคม ๒๕๖๗	-	-	-	-	-	-	-
มกราคม - มีนาคม ๒๕๖๘	๓	-	-	-	-	-	๓
เมษายน - มิถุนายน ๒๕๖๘	-	-	-	-	-	-	-
กรกฎาคม - กันยายน ๒๕๖๘	-	๔	๑	-	-	-	๕

ปัญหาและอุปสรรค

- การขอใช้บัญชีการสอบคัดเลือกของ กสธ. เพื่อบรรจุและแต่งตั้งกรณีตำแหน่งว่าง ประเภททั่วไป และวิชาการ ยังล่าช้า เนื่องจากผู้สอบแข่งขันได้ยังไม่เลือกบรรจุที่หน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันภายในฝ่าย หรือในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถ ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เป็นอัตราว่างได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม
- ส่งเสริมให้ข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และบุคลากรในสังกัดพัฒนาความรู้ด้วยตนเอง โดยผ่านระบบการเรียนรู้ทางออนไลน์ (Local MOOU) เช่น ศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับงานการเงิน การคลังท้องถิ่น งานบุคคลท้องถิ่น การบริหารสาธารณสุขท้องถิ่น กฎหมายท้องถิ่น ความรู้ทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่น เทคนิคการบริหารราชการ
- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสรรหา คัดเลือกและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอเมื่อเทียบกับภารกิจของหน่วยงาน และเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้