



รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔



เทศบาลตำบลนาแซง
อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

คำนำ

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ของเทศบาลตำบลนาแซง ฉบับนี้จัดทำขึ้นภายใต้แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจากกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ ภาระงานเพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลัง การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร มาตรฐานการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจน ข้อเสนอจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร อย่างเป็นรูปธรรม

คณะผู้บริหารเทศบาลตำบลนาแซง หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะสามารถนำผลการ บริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคล ภายในองค์กรต่อไป และหากได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามแผนพัฒนาบุคลากรนี้แล้ว บุคลากรของ เทศบาลตำบลนาแซง จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมี มาตรฐานให้แก่เทศบาลตำบลนาแซงได้

รายงานการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
เทศบาลตำบลนาแซง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
๑.การวางแผนอัตรากำลังคน -จัดทำแผนอัตรากำลังสามปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	๑. เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง ของเทศบาลตำบลนาแซง ๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากร ๓. ใช้เป็นแนวทางกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับ อำนาจหน้าที่	ก.ท.จ.จังหวัดร้อยเอ็ดมีมติ เห็นชอบ พร้อมทั้ง ทด.นาแซง ได้มีการประกาศใช้ แผน อัตรากำลังสามปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	๑. มีการกำหนดโครงสร้าง กรอบอัตรากำลังตามแผน อัตรากำลัง ๒. มีการปรับปรุงแผน อัตรากำลังให้เป็นปัจจุบัน	๑. มีการนำแผนไปใช้ ปฏิบัติงานจริงในองค์กร ๒. ต้องมีการปรับปรุง แผน อัตรากำลังให้เป็น ปัจจุบัน อยู่เสมอ
๒. การบรรจุและแต่งตั้ง บุคลากร - จัดทำและดำเนินการตาม แผน สรรหาข้าราชการ พนักงาน จ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๑. เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรมีความ ต่อเนื่องเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๒. เพื่อให้ได้บุคลากรตรงตามสายงานผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติเป็นไปตามผลสัมฤทธิ์และการกิจของงาน	บุคลากรครบตามตำแหน่ง ใน แผนอัตรากำลังสามปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	๑. ประชาสัมพันธ์รับโอน/ ย้าย หรือขอใช้บัญชี สำหรับ พนักงานส่วนตำบลทั้งสาย บริหารและสายปฏิบัติ ๒. ตำแหน่งพนักงานจ้าง มี การดำเนินการสรรหาตาม ระเบียบ หลักเกณฑ์ ใน ตำแหน่งที่ว่าง (ทดแทน/ เพิ่มเติม)	๑. ยังมีตำแหน่งว่างใน แผน อัตรากำลัง เนื่องจากไม่มี ผู้สนใจ โอน/ย้าย ๒. บางตำแหน่งไม่มี ผู้ ปฏิบัติหน้าที่โดยตรง ส่งผล กระทบต่อการ ปฏิบัติงาน
๓. การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน - จัดให้มีกระบวนการ ประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็น ธรรม สามารถตรวจสอบได้	๑.มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของ เจ้าหน้าที่ ๒.สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ๓.สร้างมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงาน	มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล	๑.กำหนดผลสัมฤทธิ์และ ตัวชี้วัดของงาน ๒.แต่งตั้งคณะกรรมการ กลั่นกรองการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	มีกระบวนการ ประเมินผล การ ปฏิบัติงานที่เป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้

แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
<p>๔. การส่งเสริมจริยธรรมและ รักษา วินัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดโครงการอบรมคุณธรรม และจริยธรรม - จัดทำประกาศเผยแพร่ มาตรฐานทางจริยธรรมของ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง 	<p>๑. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่มีจิตสำนึกรับผิดชอบและ ตระหนักถึงการมีคุณธรรมจริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน</p> <p>๒. เพื่อให้เจ้าหน้าที่วางตัวเป็นกลางทางการ เมือง และยึดมั่นในการปกครองระบอบ ประชาธิปไตย</p>	<p>๑. ดำเนินการฝึกอบรมสำเร็จ ลุล่วงตามแผนพัฒนา</p> <p>๒. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้าง ปฏิบัติตามมาตรฐานทาง จริยธรรมของหน่วยงาน</p>	<p>๑. ดำเนินการฝึกอบรมสำเร็จ ลุล่วง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p> <p>๒. เจ้าหน้าที่ในองค์กร รับผิดชอบต่อ และปฏิบัติตาม มาตรฐานทาง จริยธรรมของ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้าง</p>	<p>การดำเนินงานตาม แผนการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม สำเร็จลุล่วงตาม วัตถุประสงค์</p>
<p>๕. การพัฒนาบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมและให้ความสำคัญ กับการฝึกอบรม 	<p>๑. เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. เพื่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มี ประสิทธิภาพ</p>	<p>สรุปผลความรู้ที่ได้รับจากการ เข้ารับการฝึกอบรมของ บุคลากรแต่ละตำแหน่งและ รายงานให้ผู้บริหารทราบ</p>	<p>๑. ส่งเสริมให้บุคลากรทุก ตำแหน่ง ได้รับการฝึกอบรม ตามหลักสูตร การพัฒนาใน สายงานของตน</p> <p>๒. จัดทำแบบสอบถามความ ต้องการเข้ารับการฝึกอบรม ใน หลักสูตรต่าง ๆ เพื่อ นำมาใช้ พัฒนาด้านการ ปฏิบัติงาน</p>	<p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ การฝึกอบรม ของ บุคลากรใน หน่วยงาน เป็นไปอย่าง จำกัดเนื่องจาก สถานการณ์โรคระบาด โคว วิด ๑๙</p>
<p>๖. การพัฒนาด้านอื่น ๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมให้มีการพัฒนา การ ลดเวลา ลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน การปรับปรุงข้อมูล ให้เป็นปัจจุบัน สามารถ 	<p>๑. เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับ ประชาชน ที่มาติดต่อขอรับบริการจาก หน่วยงาน</p> <p>๒. เพื่อลดเวลา ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. ประชาชนที่มาติดต่อขอรับ บริการได้รับความสะดวก</p> <p>๒. ลดเวลา ลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงานได้จริง</p>	<p>๑. ปรับปรุงข้อมูลในการ ปฏิบัติงาน ให้เป็นปัจจุบัน</p> <p>๒. ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ ไม่ จำเป็นหรือซ้ำซ้อน</p>	<p>แม้จะมีการปรับปรุง ข้อมูล การดำเนินงานให้ เป็น ปัจจุบันแต่การลด ขั้นตอน การปฏิบัติงาน บางเรื่องยังไม่สามารถ ทำได้</p>

แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
ให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว - ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส.	เพื่อเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ตระหนักถึงการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานและรักษาสถานที่ทำงานให้ดีขึ้นร่วมกัน และเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นอีกทางหนึ่ง	คุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมใน เทศบาลตำบลนาแซง ดีขึ้น ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	เทศบาลตำบลนาแซง มีการดำเนิน กิจกรรม ๕ ส. ตามแผนพัฒนาบุคลากรในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	การดำเนินกิจกรรม เป็นไปตามหลัก ๕ ส. คือ สะอาด สะดวก สะอาด สร้างมาตรฐาน สร้างนิสัย

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. ปัญหาอุปสรรคด้านการวางแผนอัตรากำลังคน

๑.๑ เทศบาลตำบลนาแซง มีการกำหนดโครงสร้าง กรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบัน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ แต่ยังไม่สามารถจัดสรรบุคลากรให้ครบตามกรอบอัตรากำลังได้ เนื่องจากบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่

๒. ปัญหาอุปสรรคด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

๒.๑ ยังมีตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลังเนื่องจากไม่มีผู้สนใจโอน/ย้าย มาบรรจุและแต่งตั้งให้ตรงกับสายงาน

๒.๒ การโอน/ย้าย ตำแหน่งของบุคลากรไปปฏิบัติงานที่ อปท./หน่วยงานอื่น ส่งผลให้เกิดอัตรารว่าง และกระทบต่อการปฏิบัติงาน

๓. ปัญหาอุปสรรคด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓.๑ บุคลากรในหน่วยงานยังขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓.๒ ไม่มีมีการนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานเท่าที่ควร

๔. ปัญหาอุปสรรคด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

๔.๑ ปัญหาการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการทำงาน มีทัศนคติเชิงลบกับองค์กร

๕. ปัญหาอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ การเข้ารับการฝึกอบรมของบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปอย่างจำกัดเนื่องจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด ๑๙ ส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรขาดความต่อเนื่อง

๕.๒ การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเป็นไปอย่างไม่ทั่วถึง งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอที่จะใช้พัฒนาให้ครบทุกสายงาน