

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
เทศบาลเมืองบางระจัน อำเภอบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑. การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโอนย้ายและกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ</p>	<p>- เพื่อให้เทศบาลเมืองบางระจัน มีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบให้เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>- เพื่อให้เทศบาลเมืองบางระจัน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจตามอำนาจหน้าที่</p> <p>- การสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือขาดบุคลากร</p>	<p>- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาลเมืองบางระจัน</p> <p>- การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง</p> <p>- จัดทำและติดตาม ตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย</p> <p>- การพัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารงาน การปฏิบัติงาน ให้กับผู้ปฏิบัติงาน</p>	<p>- ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร และระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของเทศบาลเมืองบางระจัน</p> <p>- ดำเนินการรับโอนย้ายพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลังสามปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p> <p>- ดำเนินการขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p> <p>- มีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารงาน การปฏิบัติงาน ให้กับผู้ปฏิบัติงานในทุก ระดับตามสายงานอาชีพและตำแหน่ง อย่างอื่น</p>	<p>- ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง</p> <p>- มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลในแต่ละส่วนราชการ อย่างชัดเจนและเป็นแนวทางในการดำเนินงาน</p> <p>- วางแผนการดำเนินงานและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมตามภารกิจของเทศบาล</p> <p>- การสรรหา เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และมีความเสมอภาค ยุติธรรม</p>

<p>๒. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับหน่วยงาน - เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นการสร้างกระบวนการคิดและการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของเทศบาลเมืองบางระจัน 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล และพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน - กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง 	<p>มีการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงาน ความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากร 	<ul style="list-style-type: none"> - ควรมีการส่งเสริม ผลักดันให้บุคลากรในทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้ ความสามารถ และสามารถพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน
<p>๓. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมาย และสามารถวัด และประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม - เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ 	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่งในด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ - ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร 	<ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงานมีการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ ระหว่าง วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ - หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ ติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส -ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน

<p>๔. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงานเทศบาล ฯ</p>	<p>- เพื่อให้มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาไปสู่เป้าหมายด้วยความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>- บุคลากรมีการพัฒนา ศึกษาทำความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ</p>	<p>- จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p> <p>- มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน</p>	<p>- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ</p> <p>- จัดให้มีการประชุมประจำเดือน เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนา สอบถาม และมีเป้าหมายทำงานร่วมกัน</p> <p>- จัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการและบุคลากร</p>	<p>- ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน สามารถกระชับความสัมพันธ์อันดีระหว่างส่วนราชการภายในองค์กร และลดปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในองค์กร</p>
<p>๕. ให้บุคคลกรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรมฯ</p>	<p>- เพื่อเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ สร้างความมั่นคง คุณภาพชีวิตที่ดีและความพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน</p>	<p>- จัดให้มีการพิจารณาความดี ความชอบตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p> <p>- ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่อง ชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน</p>	<p>- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการ คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน</p>	<p>- บุคลากร มีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งผลให้เกิดคุณภาพการทำงานที่ดี ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้</p>

<p>๖. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ</p>	<p>- เพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็นหลักเกณฑ์ แนวทางในการปฏิบัติและเป็นเครื่องมือในการกำกับความประพฤติของบุคลากร</p>	<p>- แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับเทศบาลเมืองบางระจันว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>- ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุมกำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับเทศบาลเมืองบางระจันว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามคำสั่งแบ่งงานของแต่ละส่วนราชการ</p>	<p>- การยึดมั่นในหลักจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับเทศบาลเมืองบางระจัน</p> <p>- การให้บริการประชาชนเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง และไม่เลือกปฏิบัติ</p>
---	--	--	---	---

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลังไม่ครอบคลุมภารกิจของงาน
 ๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในขั้นตอน วิธีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
 ๓. การสรรหา ภารกิจงานบางงานขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน
 ๔. เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ทำให้การดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เป็นไปได้อย่างมีข้อจำกัด
- ข้อเสนอแนะ

๑. ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างให้ครอบคลุมภาระงาน ที่เพิ่มขึ้น
๒. ประชุมถ่ายทอดความรู้เรื่องการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการดำเนินการ
๓. ดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในภารกิจงานที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง
๔. การพัฒนาบุคลากร จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง โดยปรับใช้เทคโนโลยีในการฝึกอบรมผ่านแอปพลิเคชัน เช่น โปรแกรม ZOOM Google meet , Microsoft Teams , Cisco Webex , line meeting เป็นต้น
๕. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาและทำความเข้าใจ