

เทศบาลตำบลบ้านจั่น
อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

ของ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล



สรุปรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

เทศบาลตำบลบ้านจั่น อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง	วางแผน สืบค้นและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดกรอบ อัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับการกิจขององค์กร และเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการ ดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเพียงพอโยยกับผลตอบแทนและมี การกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง	๑. ระบบงาน และ กรอบ อัตรากำลัง สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของหน่วยงาน ๒. นำสมรรถนะมาใช้เป็น เครื่องมือ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลทุก ด้าน ๓. เส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ ๔. ระบบประเมินผล การปฏิบัติงาน ตามผลสัมฤทธิ์ของงานและ สมรรถนะหลัก	๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้ สอดคล้อง กับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาท และภารกิจของเทศบาลตำบลบ้านจั่น ๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็น เครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้าน การสรรหา การเลื่อนขั้น เงินเดือนและปรับ ตำแหน่ง การประเมินผล การปฏิบัติงาน การกำหนดสายอาชีพ ๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ ๔. จัดทำระบบประเมินผล การปฏิบัติงานตาม ผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก ๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการ บริหารจัดการคนดี และคนเก่งขององค์กร	ควรมีการปรับปรุง แผน อัตรากำลัง อย่างน้อยปี ละ ๑ ครั้ง

ผลการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดยการพัฒนาบุคลากรมีความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับ สถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงาน ตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตาม เป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร	๑. มีแผนพัฒนาบุคลากร ๒. มีการพัฒนา ศักยภาพ ผู้บริหาร และผู้เชี่ยวชาญ ๓. บุคลากรมีคุณธรรม ๔. มีการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยน ความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาล ๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงาน และสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการฝึกอบรมและส่งเสริม การบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร ๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง ๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของเทศบาลตำบลบ้านฉาง ๕. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กร เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยน ความรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน อย่างต่อเนื่อง	ตรวจสอบให้พนักงานงานทุก ตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อ เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ	ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร จัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการ ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้วยบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	การปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหาร จัดการ บุคลากร มีประสิทธิภาพมากขึ้น	๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร ๒. ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคลากร ๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพื่อขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อรองรับการพัฒนา ระบบในอนาคต	๑. ความสำเร็จตามโครงการพัฒนางานเพิ่มเติม และดำเนินการปรับปรุงระบบต่างๆ ให้ทันสมัย ๒. เสนอแนะให้มีการนำระบบ แสกนลายนิ้วมือ มาใช้ในการ ล ง ชี้ อ ปฏิบัติงาน

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
นโยบายด้านสวัสดิการ	เสริมสร้างความเป็นคง ขวัญ กำลังใจ คุณภาพ ชีวิตที่ดี ความผูกพัน และพึงพอใจ ให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักชาติ คนเก่งไว้กับ องค์การ ส่งเสริมความก้าวหน้าของ ผู้ปฏิบัติงาน ทุ่มผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสารให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวะปลอดภัย และ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็น และเหมาะสม เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุน การดำเนินงาน กิจกรรมเพื่อสร้าง ความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ	๑. บุคลากรแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ๒. สภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๓. มีสวัสดิการผลตอบแทนพิเศษ	๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมใน การทำงาน ๓. ยกระดับพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และคุณประโยชน์ให้องค์กร ๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ ๕. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้าน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ นโยบาย และกลยุทธ์ ด้าน การบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑. ควรเพิ่มช่องทางการสื่อสาร ให้มากขึ้น เช่น สื่อสังคม หรือ โซเชียลมีเดียต่างๆ เป็นต้น ๒. ควรปรับปรุงสถานที่ทำงาน ให้มีเหมาะสมกับจำนวน บุคลากร และเป็น การอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อราชการ

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
นโยบายด้านการบริหาร	เพื่อให้การบริหารจัดการมีคุณภาพด้วย ความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่า และเกิด ประโยชน์สูงสุด เพื่อปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง และเพื่อเป็น แนวทางในการบริหารงานให้ เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้	๑. มีแผนกลยุทธ์ ๒. มีแผนการปฏิบัติงานประจำปี ๓. มีการติดตามผลการดำเนินงาน	๑. มีการกระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น ๒. มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้ ๓. มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ ๔. มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ๕. มีการติดตามและประเมินผลด้วย การประชุมประจำเดือนและ คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรค และ ปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยให้มี โครงสร้างส่วนราชการภายใน	๑. ควรร่วมการประชุมผู้บริหาร กับหัวหน้าส่วนราชการเป็น ประจำทุกเดือน ๒. ควรจัดประชุมพนักงานเพื่อ ติดตามประเมิน ผลการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกเดือน

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลังไม่ครอบคลุมภารกิจของงาน
๒. การสรรหาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านจั่น ขาดบุคลากรมาปฏิบัติงานตามภารกิจงาน บางตำแหน่งไม่มีผู้ปฏิบัติงานที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งทำให้ภาระงานเพิ่มมากขึ้น
๓. การพัฒนาบุคลากร ขาดการเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเอง หลังจากอบรมแล้วไม่ได้รายงานสรุปผลความรู้ที่ได้รายงานเป็นรูปธรรม การดำเนินการยังไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร เนื่องจากในการอบรมอาจจะมึกิจกรรมอื่นๆ เช่นมาแทรกแซงทำให้กระทบกับแผนพัฒนาบุคลากร
๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินการ วิธีการทำข้อตกลง การปฏิบัติงานราชการและแบบประเมินการปฏิบัติงานราชการ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข

๑. ควรปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างให้ครอบคลุมกับภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น
๒. ดำเนินการสรรหาบุคลากรเข้ามปฏิบัติงานให้ตรงตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ที่มอบหมาย เพื่อลดภารกิจของงานให้น้อยลงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร
๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน
๔. ส่งบุคลากรแต่ละกองเข้ารับการฝึกอบรม และสามารถนำมาถ่ายทอดความรู้การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานราชการ และแบบประเมินการปฏิบัติงานราชการ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในแบบประเมิน บ้อยกันความผิดพลาดในการจัดทำแบบประเมินก่อนประเมินเดือนขึ้นเงินเดือนแต่ละรอบการประเมิน

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล

๘. ข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม
๑. อบรมโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม เพื่อยกระดับการป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	๕๔
๒. อบรมให้ความรู้ด้านงานบุคคลให้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบกกเรือ ประกอบด้วย คณะผู้บริหาร ท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง	๔๐
๓. อบรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงาน	๔

๙. ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร(คน)
บริหารท้องถิ่น	๒
อำนวยการท้องถิ่น	๗
วิชาการ	๙
ทั่วไป	๔
พนักงานจ้าง	๑๑
พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา (ข้าราชการ)	๘
พนักงานจ้างประเภทผู้มีทักษะ (ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก)	๕
รวม	๔๖

๑๐. ปัญหา/อุปสรรค

- ไม่มี

๑๑. ข้อเสนอแนะ

- ไม่มี