

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑.การวางแผนกำลังคน</p> <p>๑.๑ การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) และการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) (เพิ่มเติม)</p> <p>๑.๒ การสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)</p>	<p>เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสม ไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามกฎหมายกำหนด</p> <p>เพื่อให้มีผู้มาดำรงตำแหน่งตรงตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)</p>	<p>ความสมดุลกันของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร และค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี</p> <p>จำนวนตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)</p>	<p>ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และดำเนินการตามแผนอัตรากำลังมีการปรับปรุงแผนและประกาศใช้แผน</p> <p>๑.ดำเนินการรับโอน (ย้าย) พนักงานตำแหน่งที่ว่าง</p> <p>๒.ดำเนินการร้องขอให้ กสธ. ดำเนินการสอบแข่งขัน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตำแหน่ง นิติกร - ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข - ตำแหน่ง นายช่างโยธา - ตำแหน่ง ครู - ตำแหน่ง ครู 	<p>หัวหน้าส่วนราชการควรวิเคราะห์ปริมาณงาน อัตรากำลัง และภาระค่าใช้จ่ายอย่างรอบคอบ โดยมุ่งเน้นประโยชน์สูงสุดขององค์กร</p> <p>มีการโอน (ย้าย) มาสังกัด เทศบาลตำบลเกาะนางคำ เพิ่มขึ้น ส่งผลให้ตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลังน้อยลง จึงควรแบ่งงานให้เหมาะสมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และความรู้ความสามารถ</p>

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคคล	เพื่อสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่ง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ -๒๕๖๖)	จำนวนตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	จัดคนลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจงาน	ควรสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่างอย่างต่อเนื่อง
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานมีมาตรฐานและเป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้	จำนวนบุคลากรที่หักหัวง ร้องเรียนเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความเป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้	คณะกรรมการกลั่นกรอง ประเมินผลการปฏิบัติงานควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม
๔. การเลื่อนขั้นเงินเดือน	เพื่อให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนรวดเร็ว ถูกต้องและเป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้	จำนวนบุคลากรที่หักหัวง ร้องเรียนเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างรวดเร็ว ถูกต้องและเป็นธรรม ตรวจสอบได้	ควรประกาศหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนให้บุคลากรทราบก่อนรอบการเลื่อนขั้น และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์
๕. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย ๕.๑ จัดทำประกาศต่างๆและข้อบังคับ - ประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการ - ข้อบังคับเทศบาลตำบลเกาะนางคำ ว่าด้วยจรรยาข้าราชการส่วนท้องถิ่น - ประกาศนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส - ประกาศมาตรการดำเนินการทางวินัย และการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ	เพื่อเป็นเครื่องมือในการกำกับความประพฤติของบุคลากรในองค์กร	จำนวนบุคลากรที่รับทราบ และถือเป็นแนวทางปฏิบัติ	บันทึกแจ้งเวียนประกาศต่างๆ ให้บุคลากรทุกคนทราบ และถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน	<ul style="list-style-type: none"> - ควรติดตามประเมินผลว่า บุคลากรปฏิบัติตามประกาศและข้อบังคับหรือไม่ - ดำเนินการให้โทษอย่างจริงจังกับ ผู้ปฏิบัติ และไม่ปฏิบัติตามประกาศหรือข้อบังคับ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๕.๒ จัดโครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม</p> <p>๕.๓ กิจกรรมแสดงความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ - เข้าแถวหน้าเสาธงชาติ เวลา ๐๘.๐๐ น. ทุกวันจันทร์ของทุกเดือน (ยกเลิกกิจกรรมเมื่อเกิดโรคไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙)</p> <p>๕.๔ กิจกรรมที่เกี่ยวกับการซื้อสัตย์สุจริตมาอ่านการประชุมบุคลากร</p>	<p>เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรในองค์กร</p> <p>เพื่อแสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อชาติ สร้างวินัยให้เป็นคนตรงต่อเวลา และพบปะพูดคุยระหว่างผู้บริหารและพนักงาน</p> <p>เพื่อแสดงออกถึงความจงรักภักดี และใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน</p>	<p>- จำนวนผู้เข้ารับการอบรม</p> <p>- ชื่อร้องเรียนของผู้มาใช้บริการ</p> <p>- ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการ</p> <p>จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม</p> <p>จำนวนครั้งที่ทำกิจกรรม</p>	<p>- บุคลากรในสังกัดร้อยละ ๙๐ เข้ารับการอบรม</p> <p>- ไม่มีชื่อร้องเรียนจากผู้มาใช้บริการ</p> <p>บุคลากรร้อยละ ๙๐ เข้าร่วมกิจกรรม</p> <p>มีการอ่านพระบรมราโชวาทของในหลวง ร.๙ ที่เกี่ยวกับการซื้อสัตย์สุจริตมาอ่านก่อนการประชุมบุคลากรทุกครั้ง</p>	<p>ควรจัดอบรมบุคลากรในองค์กรให้ครบ ๑๐๐ %</p> <p>ควรมหามาตรการให้บุคลากรในองค์กรร่วมกิจกรรมให้ครบ ๑๐๐%</p> <p>ควรดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง</p>
<p>๖. การสรรหาคandidates</p> <p>๖.๑ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔</p> <p>๖.๒ การสรรหาตำแหน่งว่างขอให้ กสธ. ดำเนินการสอบ</p>	<p>เพื่อสรรหาคandidatesที่มีความรู้ความสามารถมีคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p> <p>เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ที่มีคุณภาพ</p>	<p>บุคลากรที่ผ่านการจัดสรร</p> <p>บุคลากรที่ได้รับการจัดสรรมีความรู้ความสามารถ</p>	<p>บรรจุบุคคลเพื่อส่งจ้าง</p> <p>๑. ตำแหน่ง พนักงาน</p> <p>๒. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)</p> <p>ได้รับการจัดสรรตำแหน่งตามที่ร้องขอ</p>	<p>ดำเนินการตามระเบียบถูกต้องดำเนินการอย่างเปิดเผย</p> <p>บุคลากรที่ได้รับการจัดสรรมีความรู้ความสามารถ</p>

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๗. การพัฒนาบุคลากร</p> <p>๗.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p> <p>๗.๒ ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงาน</p> <p>๗.๓ โครงการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน พนักงานเทศบาล ลูกจ้างพนักงานจ้าง คณะผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาล</p> <p>๗.๔ โครงการเทคนิคการจัดทำตัวชี้วัดระดับส่วนราชการ/ระดับบุคคลและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานในระบบแห่งของเทศบาลตำบลเกาะนางคำ</p> <p>๗.๕ โครงการเทคนิคการจัดทำแผนพัฒนาและเขียนโครงการของส่วนราชการ เทศบาลตำบลเกาะนางคำ และประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคลากรเทศบาลตำบลเกาะนางคำ</p>	<p>เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากร</p> <p>เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน</p> <p>เพื่อเพิ่มพูนความรู้พัฒนาทักษะความสามารถในการปฏิบัติงาน สร้างความรัก ความสามัคคี ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ แนวคิดและวิธีปฏิบัติงานตามสายงาน</p> <p>เพื่อเพิ่มความรู้เทคนิคการจัดทำตัวชี้วัดระดับส่วนราชการ/ระดับบุคคลและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานในระบบแห่ง</p> <p>เพื่อเพิ่มความรู้เทคนิคการจัดทำแผนพัฒนาและเขียนของส่วนราชการ เทศบาลตำบลเกาะนางคำและประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคลากร</p>	<p>ร้อยละของจำนวนผู้ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาฯ</p> <p>ร้อยละของจำนวนผู้ที่ได้รับการอบรมตามสายงาน</p> <p>จำนวนบุคลากรเข้าร่วมโครงการ</p> <p>จำนวนบุคลากรเข้าร่วมโครงการ</p> <p>จำนวนบุคลากรเข้าร่วมโครงการ</p>	<p>ผู้ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาฯร้อยละ ๖๐</p> <p>ผู้ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาฯร้อยละ ๖๐</p> <p>บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ การปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ที่ดี เกิดความรัก สามัคคี</p> <p>บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความเข้าใจในการทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>บุคลากรผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนพัฒนา และเขียนโครงการได้อย่างถูกต้อง</p>	<p>ควรดำเนินการตามแผนพัฒนาฯให้ได้ ๑๐๐%</p> <p>ควรอนุมัติให้บุคลากรทุกสายงานได้รับการอบรมทุกคน</p> <p>- ควรจัดศึกษาดูงานในหน่วยงานที่เหมาะสม</p> <p>- ควรจัดประเด็นหัวข้อในการอบรมให้มีความหลากหลาย เกี่ยวข้องกับการอำนาจหน้าที่ขององค์กร</p>

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๘.การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๘.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางการสร้างก้าวหน้าในสายงาน ให้บุคลากรทราบ</p> <p>๘.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากร ศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ</p>	<p>เพื่อสร้างแนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้บุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลเกาะนางคำ</p> <p>ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากร ศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน</p>	<p>จำนวนครั้งของการประชาสัมพันธ์</p> <p>ความถูกต้องข้อมูลที่บันทึกในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน</p>	<p>บุคลากรรับทราบแนวทางการสร้างก้าวหน้าในสายงานและนำไปใช้ประโยชน์</p> <p>จัดทำบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติพนักงาน บันทึกข้อมูลลงระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ</p>	<p>ควรมีหน้าที่คอยให้คำแนะนำเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน</p> <p>ควรปรับปรุง แก้ไขฐานข้อมูลให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ</p>
<p>๙.การพัฒนาคุณภาพชีวิต</p> <p>๙.๑ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อม ด้านความปลอดภัยในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p>	<p>เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน</p>	<p>ผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร</p>	<ul style="list-style-type: none"> -จัดให้มีอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน -จัดให้ห้องน้ำที่ถูกสุขลักษณะ ปลอดภัย -ปรับปรุงภูมิทัศน์รอบๆสำนักงาน -จัดให้อุปกรณ์ปฐมพยาบาล -จัดให้มีโรงจอดรถสำหรับพนักงาน -จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ 	<p>ควรให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงานของบุคลากร เพื่อประสิทธิภาพของงาน</p>

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๙.๒ จัดกิจกรรม/โครงการ “Big Cleaning Day”	เพื่อทำความสะอาดสำนักงานและรอบๆบริเวณสำนักงานให้สะอาดเพื่อรองรับผู้มารับบริการ	ความพึงพอใจของบุคลากรและประชาชนผู้รับบริการ	อาคารสำนักงานและบริเวณรอบๆสะอาดเป็นระเบียบเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	ควรปลูกฝังจิตสำนึกการรักความสะอาด เพื่อลดเวลาในการเก็บขยะ
๙.๓ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางการบริหาร พัฒนา และปรับปรุงการบริหารงานบุคคล	ผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	ผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรประจำปี ๒๕๖๔ บุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางในเรื่องการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น มีสถานที่พักผ่อนเพียงพอ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรม	-บุคลากรบางคนไม่กล้าประเมินตามความเป็นจริง -ควรสร้างความเข้าใจให้ประเมินตามความเป็นจริง เพื่อจะได้นำผลการประเมินมาพัฒนาและปรับปรุง -ควรนำผลการประเมินมาพัฒนาปรับปรุงอย่างจริงจัง

ปัญหาอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลังไม่มีการวิเคราะห์ปริมาณงาน กำลังคนที่ต้องการ และภาระค่าใช้จ่ายอย่างละเอียดถี่ถ้วน
๒. ไม่มีการนำผลการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ และบุคลากรในองค์กรไปปรับปรุงแก้ไข

ข้อเสนอแนะ/แนะทางแก้ไข

๑. หัวหน้าส่วนราชการต้องให้ความสำคัญกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์ปริมาณงาน กำลังคนที่ต้องการ และภาระค่าใช้จ่ายอย่างละเอียดถี่ถ้วน
๒. ควรนำผลการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ และบุคลากรในองค์กรมาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง