

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2564

เทศบาลเมืองชุมแสง อำเภอลำลูกกา จังหวัดนครสวรรค์

| ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | หมายเหตุ |
|--|--|---|--|----------|
| <p>1. การวางแผนกำลังคน</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดทำปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของหน่วยงาน - ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน | <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อเป็นการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนและงบประมาณของเทศบาล - เพื่อให้มีข้อมูลด้านบุคลากรที่ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน | <ul style="list-style-type: none"> - มีแผนอัตรากำลัง - ข้อมูลด้านบุคลากรมีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ และเป็นปัจจุบัน | <ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ 2564 – 2566) โดยการวิเคราะห์ภาระงาน เตรียมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ในการจัดทำแผนอัตรากำลังรองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน - ดำเนินการปรับปรุงข้อมูลในระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน | |
| <p>2. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก โอน ย้าย และเกษียณอายุราชการ โดยวิธีตามความเหมาะสม เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย ฯลฯ | <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงาน | <ul style="list-style-type: none"> - จำนวนคนที่สรรหาได้ | <ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นเป็นพนักงานเทศบาล ตำแหน่ง นักจัดการงานทะเบียน และบัตร เพื่อมาทดแทนตำแหน่งว่างจากการเกษียณอายุราชการ | |

| | | | - ประกาศรับโอนพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี | |
|---|--|---|--|----------|
| ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | หมายเหตุ |
| 3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน - จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้ - ดำเนินการประเมินข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ | - เพื่อให้มีการวัดผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้ | - มีแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างครบทุกคน | - มีการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานในช่วงก่อนหรือเริ่มรอบการประเมินและแจ้งให้ทุกส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติ - หน่วยงานมีการแจ้งให้ทุกส่วนราชการจัดทำข้อตกลงในการประเมินผลการปฏิบัติงานในช่วงเริ่มรอบการประเมิน - เมื่อสิ้นรอบการประเมินและดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานเสร็จสิ้นแล้ว มีการประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อเป็นการยกย่องชมเชย และเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป | |

| <p>4. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย</p> <p>- ประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานขององค์กร</p> | <p>- เพื่อสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีจริยธรรม คุณธรรม ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยและศีลธรรมอันดี</p> | <p>- จำนวนบุคลากรที่กระทำผิดและถูกลงโทษทางวินัย</p> | <p>- จัดทำประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานขององค์กร และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดรับทราบและถือปฏิบัติตามประกาศโดยเคร่งครัด</p> | |
|--|---|--|--|------------------------|
| <p>ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน</p> | <p>วัตถุประสงค์</p> | <p>ตัวชี้วัด</p> | <p>ผลการดำเนินงาน</p> | <p>หมายเหตุ</p> |
| <p>5. การสรรหาคนดีคนเก่ง</p> <p>- สรรหาพนักงานเทศบาลมาทดแทนตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี</p> | <p>- เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับงานในตำแหน่ง</p> | <p>- การสรรหาถูกต้องตามระเบียบกฎหมายกำหนด - ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ</p> | <p>- ดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลมาทดแทนตำแหน่งที่ว่าง โดยวิธีการรับโอน - รายงานตำแหน่งว่างให้ ก.กลาง ดำเนินการสรรหา โดยวิธีการคัดเลือก/สอบคัดเลือก ซึ่งมีมาตรฐานเดียวกันทั้งประเทศ</p> | |
| <p>6. การพัฒนาบุคลากร</p> <p>- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร - ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดได้รับการพัฒนาตามแผนการพัฒนาบุคลากร</p> | <p>- เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพิจารณาส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรมได้สอดคล้องกับงานในตำแหน่งหน้าที่</p> | <p>- มีแผนพัฒนาบุคลากรและบุคลากรเข้ารับการอบรมสอดคล้องกับงานในตำแหน่งหน้าที่</p> | <p>- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2564</p> | |

| | | | | |
|---|--|---|--|-----------------|
| | - บุคลากรในสังกัดได้รับการฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ความสามารถ | | - ส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรที่สอดคล้องกับงานในตำแหน่ง | |
| 7. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ - ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ | - เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล | - ทำงานได้รวดเร็วขึ้น - ข้อผิดพลาดน้อยลง | - มีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรและส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม | |
| ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | หมายเหตุ |
| 8. การพัฒนาคุณภาพชีวิต - กิจกรรม 5 ส | - เพื่อให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี - สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนในองค์กร - มีความปลอดภัยในการทำงาน | - สถานที่ทำงานสะอาด ทำงานสะดวก มีความปลอดภัย | - ร่วมกันทำกิจกรรม 5 ส ทุกวันพุธของสัปดาห์ - มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ สาธารณชนหรือจิตอาสา | |

ปัญหาและอุปสรรค

1. การดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ใช้เวลานานเนื่องจากการสรรหาโดยวิธีการรับโอนแล้วไม่มีผู้ประสงค์ขอโอนภายในระยะเวลาที่กำหนด จึงต้องรายงานให้ ก.กลางสรรหา ทำให้ขาดบุคลากรในการทำงาน
2. การดำเนินการสรรหาสายงานผู้ปฏิบัติโดยการร้องขอให้ กสธ. ดำเนินการสรรหาแล้วไม่มีผู้สอบแข่งขันได้มาบรรจุและแต่งตั้ง ทำให้ใช้เวลานานและเสียโอกาสในการสรรหาบุคลากรโดยวิธีการอื่นๆ
3. สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ส่งผลให้การจัดการอบรมและการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

1. ประชาสัมพันธ์การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่างโดยวิธีการรับโอน ในช่องทางที่เพิ่มมากขึ้น