

# รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕



เทศบาลตำบลหนองไผ่  
อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เทศบาลตำบลหนองไผ่ อำเภอมะนัง จังหวัดอุตรดิตถ์

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะ
<p>๑. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)</li> <li>- การปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ</li> </ul>	<p>๑. เพื่อให้ ทด. มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซับซ้อน</p> <p>๒. เพื่อให้ ทด. มีการกำหนดตำแหน่ง สางงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการที่เหมาะสมกับภารกิจ</p> <p>๓. เพื่อให้ ทด. มีการปรับโครงสร้างอัตรากำลัง และใช้ตำแหน่งให้เกิดความเหมาะสมกับภารกิจ</p> <p>๔. เพื่อควบคุมการระคายจ่ายด้านบุคลากรไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี</p>	<p>การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีการดำเนินงานดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง</li> <li>๒. มีการจัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง และมีรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผน</li> <li>๓. มีการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กร โดยระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กร</li> <li>๔. มีการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย</li> <li>๕. มีการกำหนดส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ</li> <li>๖. มีการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามที่ ได้รับความเห็นชอบ จาก ก. จังหวัดเรียบร้อยแล้ว</li> </ol>	<p>๑. มี ก าร จัด ทำ แ ผ น อัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และมีการปรับปรุง ทบพวงการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขอหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ</p>	<p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>๑. เนื่องจากงบประมาณมีอยู่อย่างจำกัด ทำให้การวางแผนอัตรากำลังไม่สอดคล้องกับภารกิจงานตามอำนาจหน้าที่ และภารกิจที่ได้รับภารกิจถ่ายโอนที่เพิ่มมากขึ้นเท่าใดนักเนื่องจากมีข้อจำกัดที่ต้องบริหารงบประมาณด้านบุคคลไม่ให้เกิดกว่าร้อยละ ๔๐ ตามที่กฎหมายกำหนด</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะ
<p>๒. นโยบายการประเมินผลการทำงาน</p> <p>ปฏิบัติงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการทำงาน</li> <li>- จัดให้มีการประเมินผลการทำงาน</li> <li>- จัดให้มีการประเมินผลการทำงาน</li> <li>- จัดให้มีการประเมินผลการทำงาน</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานเป็นรูปธรรม</li> <li>๒. เพื่อให้มีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</li> <li>๓. เพื่อให้มีการบริหารงานบุคคลในหน่วยงาน การเลื่อนระดับ การแต่งตั้ง การโอนย้าย และการให้เงินรางวัลประจำปี</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง จัดทำแบบข้อตกลงการปฏิบัติงานประจำปี ๒ ครั้ง</li> <li>๒. ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา</li> <li>๓. เทศบาล มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการทำงาน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ปีละ ๒ ครั้ง</li> <li>ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค. ๒๕๖๔ - ๓๐ มี.ค. ๒๕๖๕)</li> <li>ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ษ. ๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๕)</li> <li>๒. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการทำงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม ในการทำงาน</li> <li>๓. มีการประชุม คณะกรรมการกลั่นกรอง</li> </ol>	<p>- ทำให้เทศบาลมีระบบการบริหารงานที่โปร่งใส มีผลการทำงานที่ดี มีความถูกต้อง เพียงตรง สามารถวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม และสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า</p> <p>- ไม่มีการร้องเรียนขอความเป็นธรรมในเรื่องการประเมินผลการทำงาน</p>
<p>๓. นโยบายการพัฒนาบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. เพื่อให้เทศบาลมีกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากร</li> <li>๒. เพื่อให้ผู้ใช้รับการพัฒนาได้รู้ความต้องการของตนเอง</li> <li>๓. เพื่อให้ผู้ใช้รับการพัฒนาได้รู้ขีดความสามารถของตนเอง</li> <li>๔. เพื่อให้พัฒนาคุณภาพของบุคลากร</li> <li>๕. เพื่อให้มีความรู้และทักษะ</li> </ol>	<p>การพัฒนาบุคลากรโดยส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมไม่ครบตามแผนพัฒนาบุคลากรเนื่องจาก ยังมีตำแหน่งว่างตามแผนอัตราว่าง และเกิดสถานการณ์ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ หรือโควิด ๑๙</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕</li> <li>๒. การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามแผน</li> <li>๓. บุคลากรเข้ารับการอบรมรายงานผลการฝึกอบรม</li> <li>๔. มีการถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับจากการอบรม</li> <li>๕. มีการประเมินผลก่อนและหลังการฝึกอบรม</li> </ol>	<p>- ในรอบปีที่ผ่านมามีการพัฒนาบุคลากรโดยส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมไม่ครบตามแผนพัฒนาบุคลากรเนื่องจาก ยังมีตำแหน่งว่างตามแผนอัตราว่าง และเกิดสถานการณ์ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ หรือโควิด ๑๙</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะ
<p>๔. นโยบายด้านการสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แผน เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ</li> <li>- จัดให้มีการฝึกอบรมตามสาย อาชีพ</li> <li>- สนับสนุนให้มีการศึกษาต่อใน ระดับที่สูงขึ้น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อวางแผนความก้าวหน้าใน สายอาชีพให้กับบุคลากรในสังกัด</li> <li>- เพื่อรักษาคนเก่ง คนดี และมี ความสามารถให้ปฏิบัติงานใน หน่วยงาน</li> <li>- เพื่อให้บุคลากรทราบถึง เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ตน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- หน่วยงานมีการจัดทำแผน เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดทำแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากรทราบ</li> <li>- ให้คำปรึกษา</li> <li>- จัดให้มีการฝึกอบรม ตามสายงานเพื่อพัฒนา บุคลากร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรได้รับการพัฒนา ฝึกอบรมตามสายงานอย่าง ต่อเนื่องเป็นหลักสู่อุตสาหกรรม ก.ท.จ. กำหนดซึ่งสามารถเลื่อนระดับ ให้สูงขึ้นตามสายอาชีพได้</li> </ul>
<p>๕. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรมและ การปฏิบัติงานเพื่อความโปร่งใส</li> <li>- สนับสนุนให้องค์กรมีส่วนร่วมใน กิจกรรม จิตอาสา ต่างๆ</li> <li>- ให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการจิตอาสา ภัยพิบัติ</li> <li>- จัดทำประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับ คุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้พนักงานถือ ปฏิบัติ</li> <li>- ดำเนินกิจกรรมส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรมและวินัยของข้าราชการ</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. เพื่อส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรมและปลูกจิตสำนึกให้ บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองไผ่ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสตาม หลักธรรมาภิบาล</li> <li>๒. เพื่อให้บุคลากรมีความรัก สามัคคี มีจิตสำนึกที่ดี ปฏิบัติตนให้ อยู่ในระเบียบวินัยสามารถ ปฏิบัติงานและอยู่ร่วมกันอย่างมี ความสุข</li> <li>๓. เพื่อให้บุคลากร ได้รับความ จิตใจ และพัฒนาตนเองให้มีจิต สาธารณะ ประพฤติตนเป็น แบบอย่างที่ดี สร้างประโยชน์ให้แก่ ประชาชน สร้างจิตสำนึกในการ กระทำความดี รู้จักการให้ การ เสียสละและการบำเพ็ญสาธารณะ ประโยชน์ร่วมกัน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บุคลากรเทศบาลตำบลหนองไผ่ ปฏิบัติตามระเบียบ รู้จักรักษาวินัยใน การปฏิบัติงาน</li> <li>๒. บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้</li> <li>๓. ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรม ของพนักงาน</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ดำเนินการโครงการอบรม คุณธรรม จริยธรรมและการ ปฏิบัติงานเพื่อความโปร่งใส ประจำปี ๒๕๖๕</li> <li>- สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วม รวมในกิจกรรม จิตอาสา ต่างๆ ปี ๒๕๖๕</li> <li>- ให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการ จิตอาสาภัยพิบัติ ปี ๒๕๖๕ จัดทำประกาศหลักเกณฑ์ เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้พนักงานถือปฏิบัติ</li> <li>- ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรใน สังกัด รับทราบ ประมวล จริยธรรมของข้าราชการส่วน ท้องถิ่น และข้อบังคับว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการส่วน ท้องถิ่นและถือปฏิบัติ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง มีค คุณธรรม จริยธรรม และรู้ ระเบียบวินัยของข้าราชการมาก ขึ้น มีจิตสำนึกที่ตระหนักการให้ การเสียสละ มีจิตอาสา ทำงาน แบบมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน</li> </ul>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะ
<p>๕. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดกิจกรรม ๕ ส.</li> <li>- จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์</li> <li>- การตรวจสอบสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน</li> <li>- จัดกิจกรรมเพื่อสร้างสัมพันธ์ในหน่วยงาน เช่น จัดงานเลี้ยง รับประทานอาหารร่วมกัน การออกกำลังกายร่วมกัน ประเพณีในท้องถิ่น</li> <li>- การจัดสวัสดิการนอกเหนือจากสวัสดิการของหน่วยงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานในหน่วยงาน</li> <li>- เพื่อเป็นภาพลักษณ์ที่ดีในสภาพแวดล้อมและสุขภาพที่ดีในที่ทำงาน</li> <li>- เพื่อเป็นการสร้างความรัก ความผูกพัน ความสามัคคี ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน</li> </ul>	<p>๑. บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน</p> <p>๒. มีการกำหนดปัจจัยซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน</p> <p>๓. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิต บุคลากรในสถานที่ทำงาน มีการจัดสถานที่ทำงานที่เหมาะสม</p> <p>๔. มีกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากร</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดกิจกรรม ๕ ส.</li> <li>- พนักงานร่วมจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์</li> <li>- พนักงานร่วมกันจัดสถานที่ทำงานให้หน่อย</li> <li>- พนักงานร่วมงาน ประเพณีท้องถิ่น</li> <li>- พนักงานรับประทานอาหารร่วมกัน</li> <li>- พนักงานร่วมงานเลี้ยงสังสรรค์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พนักงานมีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน</li> <li>- พนักงานมีบรรยากาศในการทำงานดีขึ้น จากการจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน</li> <li>- ทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สร้างแรงจูงใจให้ทุกคนตั้งใจทำงานทุ่มเทและเสียสละ และร่วมกันพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น</li> </ul>

**ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา**

- การบริหารงานด้านอัตรากำลัง การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และกิจกรรมในองค์กร ไม่สามารถสำเร็จได้ด้วยมือเพียงกองหรือหน่วยงาน หรือเพียงคนใดคนหนึ่งเท่านั้น ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกส่วนทุกฝ่าย ซึ่งผู้บริหาร เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างนโยบายขององค์กร
- สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา ( COVID-๑๙ ) ส่งผลต่อแผนการจัดกิจกรรม/โครงการที่ได้มีการวางแผนไว้ การดำเนินการล่าช้ากว่าระยะเวลาที่กำหนด และต้องปรับกิจกรรมให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์มากยิ่งขึ้น

### ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข

- ผู้บริหารจะต้องรับทราบและเข้ามามีส่วนร่วม มีแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรในหน่วยงาน เล็งเห็นความสำคัญ จะส่งผลให้สามารถดำเนินงานได้
- การพัฒนาบุคลากร ควรส่งเสริมการพัฒนาการทำงาน และพัฒนาเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะยังขาดความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานส่งเสริมด้วยการเสริมศักยภาพการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาองค์กร และการดำเนินงานอื่น ๆ และให้สามารถขับเคลื่อนทำให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- สถานการณ์การแพร่ระบาดไวรัสโคโรนา ( COVID-๑๙ ) ที่ยังคงมีผลกระทบต่อการทำงาน จึงต้องมีการวางแผนในการทำงานใหม่ เป็นการทำงานในระบบออนไลน์หรือ Work from Home หรือสถานที่ต่าง ๆ รวมทั้งพัฒนาระบบสารสนเทศภายในองค์กรให้ตอบสนองการทำงาน เพื่อการทำงานที่เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด