

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๔

เทศบาลตำบลโพน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑) การวางแผน กำลังคน	เพื่อการวางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มี โครงสร้าง ระบบงาน การจัดทำกรอบอัตราจ้าง และการบริหารอัตราจ้างให้เหมาะสมกับภารกิจ ขององค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มี ประสิทธิภาพ	อัตรากำลังสอดคล้องภารกิจ ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดย กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ๑ อำนาจหน้าที่ของส่วน ราชการตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดกาฬสินธุ์	
2) การบรรจุและ แต่งตั้งบุคลากร -งานดำเนินการสรรหา พนักงานเทศบาลใน ตำแหน่งที่ว่าง	เพื่อวางแผนกำลังคนสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถตามหลักเกณฑ์วิธีการที่ระเบียบ กำหนด เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กร	การสรรหาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างเป็นไปตาม ระเบียบและประกาศกำหนด หลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการ กลางเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ กำหนด	ดำเนินการสรรหาพนักงาน เทศบาลสายบริหารที่ว่าง โดย วิธีแต่งตั้งและได้ดำเนินการ ตามประกาศกำหนด หลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัด กาฬสินธุ์กำหนด	
3) การประเมินผล การปฏิบัติงาน -งานจัดทำประกาศ หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	เพื่อให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดย มุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน ที่เชื่อมโยงผลการ ปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงานไปสู่ ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายของ องค์กรหรือหน่วยงานและสามารถวัดและ ประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีผลสัมฤทธิ์ของงาน ที่ประเมินผลจากการ ปฏิบัติงานตามปริมาณงานผลงานหรือคุณภาพ ของงาน หรือความรวดเร็วหรือการตรงตามเวลาที่ กำหนด หรือการประหยัดหรือความคุ้มค่าของการ ใช้ทรัพยากร แล้วแต่กรณี และมีพฤติกรรม ปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะที่ประเมินจาก สมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ คณะกรรมการกลางเทศบาลกำหนด	ผลการปฏิบัติงานดี สำเร็จ ทันเวลาที่กำหนด ความ ผิดพลาดในการทำงานมีน้อย ไม่มีข้อร้องเรียน	จัดทำประกาศ เทศบาล ตำบลโพน เรื่องหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างและพนักงานครู เทศบาลตำบลโพน ตาม มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล และให้ เป็นไปตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
4) การส่งเสริม จริยธรรมและรักษา วินัย -งานจัดทำประมวล จริยธรรมของเทศบาล ตำบลโพน	เพื่อให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มี คุณธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการ ปฏิบัติงานให้บุคลากรในสังกัดได้รับทราบและ ปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ตามประกาศ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วน ท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วน ท้องถิ่น รวมถึงการรักษาวินัย การควบคุม กำกับ ดูแล ให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ	ไม่มีเรื่องร้องเรียนด้าน พฤติกรรมและการทำงาน	จัดทำประมวลจริยธรรมของ เทศบาลตำบลโพน	
5) การสรรหาคณบดี คนเก่ง -งานสรรหาคณบดีคน เก่งเพื่อปฏิบัติงานตาม ภารกิจของหน่วยงาน	เพื่อความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานประกาศ ยกย่องบุคคลต้นแบบในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อ รักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริม ความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานและสมรรถนะใน ทุกโอกาส สร้างช่องทางสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความ ปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการ ทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไป ตามที่กฎหมายกำหนดและสนับสนุนการดำเนิน กิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่าง ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ	ระดับความสำเร็จของการ ปฏิบัติงานผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีเด่น ไม่เคยถูก ดำเนินการทางวินัยและไม่มี ข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรม และการทำงาน	-จัดทำประกาศมาตรการให้ รางวัลและบทลงโทษของ พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง -จัดทำโครงการยกย่องเชิดชู คนดีมีคุณธรรม	
6) การพัฒนา บุคลากร -งานจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร	เพื่อการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม	ระดับความสำเร็จของการ ปฏิบัติงาน ความผิดพลาด ลดลง ภาระงานการทำงาน ครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อ ร้องเรียนด้านพฤติกรรมและ การทำงาน	-จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้ สอดคล้องกับบทบาทและ ภารกิจของเทศบาลโพน และ ตรงตามตำแหน่งงานและสาย อาชีพตามสมรรถนะแผนการ สืบทอดตำแหน่งและการ บริหารจัดการคนดีและคนเก่ง ขององค์กร -จัดส่งบุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรม	
7) การสร้าง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ -งานจัดทำคู่มือแผน เส้นทางความก้าวหน้า ในอาชีพ	เพื่อให้บุคลากรในสังกัด พัฒนาดตนเองให้เกิด ผลลัพธ์ในระยะยาวเพื่อส่งมอบประสบการณ์และ ผลงานในแต่ละตำแหน่งที่ครองมาก่อนการเลื่อน ไปดำรงตำแหน่งสำคัญ วางแผนการพัฒนาเพื่อ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำคัญ โดยยึดหลัก ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ผลงาน และ ผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อเตรียมความพร้อม กำลังคนคุณภาพในองค์กร	ผลการปฏิบัติงานดี สำเร็จ ทันเวลาที่กำหนด ความ ผิดพลาดในการทำงานมีน้อย ไม่มีข้อร้องเรียน การทำงาน เป็นทีม	-สนับสนุนให้บุคลากรได้รับ การอบรมอย่างต่อเนื่อง	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
8) การพัฒนา คุณภาพชีวิต -กิจกรรมการจัด สภาพแวดล้อมที่ดีใน การทำงานกิจกรรม ๕ ส (สะอาด สะดวก สะอาด สุขลักษณะ สร้างนิสัย	เพื่อเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานให้กับ บุคลากรในสังกัด และสร้างความเชื่อมั่นและ ความปลอดภัยในการทำงานให้กับบุคลากร และเพื่อการพัฒนาบุคลากรไปสู่การมีคุณภาพ ชีวิตการทำงานที่ดี และเหมาะสม	ผลการปฏิบัติงานดี สำเร็จ ทันเวลาที่กำหนด ความ ผิดพลาดในการทำงานมี น้อย ไม่มีข้อร้องเรียนการ ทำงานเป็นทีม	-จัดกิจกรรม ๕ ส (สะอาด สะดวก สะอาด สุขลักษณะ สร้างนิสัย)	8) การ พัฒนาคุณภาพ ชีวิต -กิจกรรมการจัด สภาพแวดล้อม ที่ดีในการ ทำงาน กิจกรรม ๕ ส (สะอาด สะดวก สะอาด สุขลักษณะ สร้างนิสัย

### ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. การสรรหาพนักงานส่วนตำบลแทนตำแหน่งที่ว่างมีความล่าช้า เนื่องจากได้มีการขออนุญาตไป แต่ไม่ได้รับการจัดสรรตำแหน่งมาบรรจุแต่งตั้ง จึงได้มีการรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล
๒. สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ หรือโควิด-๑๙ ทำให้การส่งบุคลากรเข้าอบรมไม่เป็นไปตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร รวมทั้งงบประมาณที่ตั้งไว้ไม่เพียงพอในการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมครบทุกคน
๓. อุปกรณ์ในการใช้งานเทคโนโลยีต่าง ๆ ไม่เพียงพอต่อจำนวนบุคลากร

### ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. จัดให้มีโครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
๒. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมผ่านระบบวีดีโอคอลฟารเนสส์
๓. ตั้งงบประมาณรายจ่ายสำหรับการฝึกอบรม