

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๑. การปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้าง	๑. แผนงานปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้างเทศบาล ๒. การวิเคราะห์สภาพกำลังคนและจัดทำคุณลักษณะงานเฉพาะตำแหน่ง	๑. ดำเนินการตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อบริหารจัดการอัตราค่าจ้างของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ ๒. ดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) ตามระเบียบ หลักเกณฑ์ กำหนด
๒. จัดทำรายละเอียดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ระดับความสำเร็จในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ดำเนินการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และเผยแพร่ให้บุคลากรในสังกัดทราบ
๓. ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ระดับของความสำเร็จในการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑. แผนงานปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๒. แผนงานการหาความต้องการในการฝึกอบรม ๓. แผนงานการส่งเสริมให้นำความรู้และทักษะจากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ๔. แผนงานการประเมินประสิทธิภาพการศึกษารอบรมของบุคลากร	๑. ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์และนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ๒. ดำเนินการสำรวจหาความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรประจำปี ๓. ดำเนินการติดตามรายงานผลการฝึกอบรม

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

๑. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๔. ประชาสัมพันธ์หรือจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน	ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์หรือการจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่	๑. การประชาสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ ๒. การอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่	ดำเนินการประชาสัมพันธ์โครงการฝึกอบรมของหน่วยงานต่างๆ ให้บุคลากรทราบ เพื่อเข้ารับการฝึกอบรม
๕. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ	๑. แผนการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม	ดำเนินการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

มิตีที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร	๑. ฐานข้อมูลบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความถูกต้อง เป็นปัจจุบัน	ดำเนินการบันทึกข้อมูลในฐานข้อมูลบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LHR) ให้มีความถูกต้อง เป็นปัจจุบัน
๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. แผนงานจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. แผนงานเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น การโทรศัพท์แจ้งข้อมูลข่าวสาร การส่งข้อความเพื่อแจ้งข้อมูลที่เป็นเร่งด่วน การจัดทำวารสารข่าวการบริหารทรัพยากรบุคคล การเผยแพร่ข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์	ดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น การส่งข้อความเพื่อแจ้งข้อมูลที่เป็นเร่งด่วน การเผยแพร่ข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน การบันทึกแจ้งเวียนประกาศ หลักเกณฑ์ต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้บุคลากรในสังกัดรับทราบ
๓. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่	๑. แผนงานการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ ๓. การจัดทำคู่มือการบริหารงานบุคคล	ดำเนินการรับโอนพนักงานเทศบาลที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

4- มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๑. การสร้างและปรับกระบวนการทัศน์วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ	ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑. โครงการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ	ดำเนินการประชุมพนักงานประจำเดือนเพื่อติดตามผลการปฏิบัติงาน
๒. การพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT ของบุคลากรเทศบาลตำบลดงชะโด อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	ร้อยละของบุคลากรเทศบาลตำบลดงชะโดที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT	๑. การฝึกอบรมทักษะด้าน IT ของบุคลากรในสังกัด	ดำเนินการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน เช่น ระบบ E-laas ระบบ E-GP ระบบแผนที่ภาษี เป็นต้น
๓. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา	๑. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ ๒. การพัฒนาข้าราชการตามหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด	ผู้บริหารเข้าร่วมประชุมกับส่วนราชการภายนอกต่างๆ เพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินกิจกรรม/โครงการ ตามอำนาจหน้าที่ เช่น การประชุมหัวหน้าส่วนราชการประจำเดือน

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๕. จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและ ผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป	จำนวนบุคลากร/เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการสอนงานและถ่ายทอดความรู้	๑. การสร้างระบบการสอนงานในหน่วยงาน (Coaching)	จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและ ผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป โดยเจ้าหน้าที่ที่บรรจุ แต่งตั้ง โอน (ย้าย) ใหม่ จะได้รับการสอนงานและถ่ายทอดความรู้จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีการจัดคำคู่มือ การปฏิบัติงานต่างๆ
๖. มีระบบการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management	ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่สามารถรักษาไว้ได้	๑. การพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง (Talent Management) ๒. การส่งข้าราชการเข้าศึกษาอบรมในหลักสูตรของสถาบัน/หน่วยงานภายนอก ๓. การพัฒนาและติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานของข้าราชการโดยการประเมินผล การปฏิบัติงานประจำปีของข้าราชการโดยการประเมินผล การปฏิบัติงานประจำปี และ การรายงานผลการปฏิบัติงานต่างๆ	๑. ดำเนินการส่งข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรของสถาบัน/หน่วยงานภายนอกต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ๒. ดำเนินการพัฒนาและติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานของข้าราชการโดยการประเมินผล การปฏิบัติงานประจำปีของข้าราชการโดยการประเมินผล การปฏิบัติงานประจำปี และ การรายงานผลการปฏิบัติงานต่างๆ
๗. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้	ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนการจัดการความรู้	๑. แผนการจัดการความรู้	อยู่ระหว่างดำเนินการรวบรวมและศึกษาข้อมูล เพื่อจัดทำแผนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบต่อไป
๘. องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม	จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม	๑. แผนการรวบรวมองค์ความรู้ในองค์กร	ยังไม่ดำเนินการ
๙. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย	ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้	๑. แผนการเผยแพร่องค์ความรู้	ยังไม่ดำเนินการ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

4 มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็วจนในการจัดทำกระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส	๑. แผนงานการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ๒. โครงการรณรงค์เพื่อกระตุ้นให้ภาคประชาชน/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแจ้งเบาะแสเฝ้าระวังทุจริตและประพฤติมิชอบ ๓. โครงการสร้างเครือข่ายภาคประชาชน/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการแจ้งเบาะแสเฝ้าระวังทุจริตฯ	ดำเนินการรณรงค์/ประชาสัมพันธ์เพื่อกระตุ้นให้ภาคประชาชนแจ้งเบาะแสเฝ้าระวังทุจริตและประพฤติมิชอบ ทางช่องทางทางการสื่อสารต่างๆ ของหน่วยงาน เช่น เว็บไซต์ เฟซบุ๊ก
๒. มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลชะโด	ระดับความสำเร็วจนในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลชะโด	๑. แผนงานการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลชะโด	๑. ดำเนินการจัดทำแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ปริมาณจริยธรรม กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ๒. จัดประชุมพนักงานเพื่อชี้แจงและมอบหมายแนวทางในการปฏิบัติงานและการดำรงตนที่ดีเป็นประจำทุกวัน
๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของเทศบาลตำบลชะโด	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของเทศบาลตำบลชะโด	๑. โครงการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของเทศบาลตำบลชะโด	๑. แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรม และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของพนักงานเทศบาล ๒. ประชาสัมพันธ์ และทำซ้ำด้านการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในสังกัดให้ปฏิบัติตามระเบียบ วินัยของทางราชการ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

๑. มิตินี้ ๔ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๑. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	ระดับความสำนึกในการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	๑. โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	สนับสนุนให้บุคลากรนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและการส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดเข้าร่วมการอบรมกับสถาบันการเงินชุมชน
๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	ระดับความสำนึกในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	๑. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	<p>๑. ดำเนินการปรับปรุงภูมิทัศน์และทัศนียภาพในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความสุขในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิต</p> <p>๒. ดำเนินการจัดกิจกรรม โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลต้นแบบ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และมีความซื่อสัตย์สุจริต ในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชน ประจำปี ๒๕๖๔ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร</p> <p>๓. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพใจด้วยการเต้นประกอบจังหวะเสียงเพลงให้แก่ประชาชนทั่วไป ประจำปี ๒๕๖๔ เพื่อมีสุขภาพที่ดี มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง</p>

ปัญหาและอุปสรรค

๑. ยังมีตำแหน่งพนักงานเทศบาลที่ว่างจากการสรรหาเนื่องจากบางตำแหน่งต้องการบรรจุและแต่งตั้งจากบัญชีของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และอยู่ระหว่างการประกาศรับโอน แยกเป็นประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป จึงทำให้การทำงานในส่วนงานดังกล่าวยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน
๒. ในรอบปีที่ผ่านมากรมการพัฒนาชุมชนได้ไม่ครอบคลุมทุกตำแหน่งตามแผนพัฒนาบุคลากร เนื่องจากยังมีตำแหน่งว่างตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประกอบกับสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ จึงทำให้การอบรมหลายหลักสูตรถูกเลื่อนการอบรม

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ดำเนินการแต่งตั้งบุคลากรในสังกัดปฏิบัติหน้าที่ทดแทนอัตราค่าจ้างที่ว่าง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องและเป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน

ลงชื่อ.....ผู้รายงานข้อมูล

(นางสาวสุธาดา กำลังแพทย์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ