

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
เทศบาลตำบลเวินพระบาท ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑.นโยบายด้านการปรับปรุง โครงสร้าง ระบบงาน และการ บริหารอัตรากำลัง	เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มี โครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบและการบริหาร อัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจของ องค์กรและเพียงพอต่อปริมาณงาน มีการวางแผน เส้นทางความก้าวหน้าของสายงาน มีความคล่องตัวต่อ การขับเคลื่อนการดำเนินงานทุกหน่วยงานในองค์กร	อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของ แต่ละส่วนราชการ และภาพรวมใน องค์กร ไม่มีตำแหน่งว่างในกรอบ อัตรากำลัง การบริหารงานเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๔๐	-ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดย กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ อำนาจ หน้าที่ของส่วนราชการ ตามประกาศ ก.ท. และกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ และพนักงานจ้างให้สอดคล้อง กับปริมาณงาน อำนาจหน้าที่ ความ รับผิดชอบขององค์กร	เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนด อัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณงานใน ปัจจุบัน และเพื่อรองรับความก้าวหน้าใน สายงาน ภารกิจการถ่ายโอนจากส่วนกลาง ปฏิบัติงานเร่งด่วนตามหนังสือสั่งการ
			-การรับโอนข้าราชการอื่นมาดำรง ตำแหน่งเจ้าพนักงาน ป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	เป็นการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งว่าง เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่าง ต่อเนื่อง ไม่เกิดความเสียหายต่อราชการ/ใช้ ระยะเวลาการรับโอนนาน เนื่องจากต้อง พิจารณาคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งสำหรับ ราชการทหารมาเป็นพนักงานเทศบาล
			-ประกาศรับโอน(ย้าย)พนักงานเทศบาล หรือข้าราชการอื่นเพื่อมาดำรงตำแหน่ง ว่าง	ผู้บริหารมีนโยบายรับโอนย้ายพนักงาน เทศบาลหรือข้าราชการประเภทอื่น แต่ไม่มี นโยบายขอใช้บัญชี หรือขอใช้ไปแล้วแต่ ผู้สอบผ่านขึ้นบัญชีในตำแหน่งที่ต้องการไม่ เพียงพอ รวมถึงระยะเวลาสรรหา การบรรจุ แต่งตั้งอาจต้องใช้เวลา เนื่องจากบุคคลที่จะ โอน(ย้าย)มา มีเหตุผลความจำเป็นหลาย ประการมีใช้ประกอบในการตัดสินใจ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
เทศบาลตำบลเวินพระบาท ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามสายงานครบทุกตำแหน่งอย่างเป็นระบบ ทัวถึงและต่อเนื่อง โดย การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพและทักษะ การทำงานที่เหมาะสม	ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง กระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมละเรื่อง ร้องเรียน	จัดส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรม และ หน่วยงานจัดฝึกอบรมเอง เพื่อเพิ่ม ความรู้ ประสพการณ์ในการทำงาน สร้างความสามัคคีในองค์กร และการ ทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความรู้ นอกสถานที่	สถานการณ์โรคระบาดโควิด -๑๙ ทำให้การ ส่งบุคลากรเข้าอบรมไม่เป็นไปตามนโยบาย และแผนพัฒนาบุคลากร
๓.นโยบายด้านสวัสดิการ มีมาตรการเสริมสร้างขวัญ กำลังใจให้กับบุคลากรของ องค์กร	เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับบุคลากรให้เกิดความรัก ความสามัคคี ความทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับ องค์กรและสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในองค์กร	ผลการปฏิบัติงานสำเร็จ ทันเวลาที่ กำหนด ความผิดพลาดในการ ทำงานมีน้อยทำงานเป็นทีม ข้อ ร้องเรียนภายในองค์กรไม่มี	-จัดกิจกรรมวันคล้ายวันเกิดให้กับคณะ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ทุกคน -ร่วมบริจาคเงินช่วยเหลือครอบครัวของ บุคลากรที่เกิดการสูญเสียบุคคลใน ครอบครัว	บุคลากรภายในองค์กรให้ความร่วมมือเป็น อย่างดี เกิดความรักใคร่ รักองค์กร ทุ่มเท กำลังกาย กำลังใจในการทำงานและมีจิต สาธารณะ
			-จัดกิจกรรมบิ๊กล้านหนึ่งเดียในทุกวันศุกร์ เพื่อให้ องค์กร หรือ พื้นที่ ใน เขต รับ ผิด ขอบ ของ เท ศ บ า ล ำ มี สภาพแวดล้อมที่สะอาดน่าอยู่	บุคลากรในองค์กรให้ความร่วมมือ มี กิจกรรมร่วมกัน เกิดความสามัคคีและส่งผล ให้องค์กรและพื้นที่รับผิดชอบน่าอยู่ดูสะอาด
			-มีมาตรการป้องกันและติดต่อเชื้อไวรัส โควิด-๑๙ คือ จัดหาเจลล้างมือ หน้ากาก อนามัย เครื่องวัดอุณหภูมิ ชุดตรวจหา เชื้อไวรัสโควิด-๑๙ สำหรับพนักงาน	เป็นมาตรการที่ดี บุคลากรมีความปลอดภัย มากขึ้น ไม่วิตกกังวล และลดความเสี่ยงติด โรค

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
เทศบาลตำบลเวินพระบาท ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓.นโยบายด้านสวัสดิการ มีมาตรการเสริมสร้างขวัญ กำลังใจให้กับบุคลากรของ องค์กร (ต่อ)			-การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ รอบ การประเมินการประเมินชั้นเงินเดือน พนักงานเทศบาล ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ การเลื่อน ชั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ และการเลื่อนค่าตอบแทน พนักงานจ้าง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ พนักงานครู ครั้งที่ ๑ และ ๒	การประเมินผลอย่างเป็นธรรมจาก ผู้บังคับบัญชา และคณะกรรมการกลั่นกรอง เนื่องจกพิจารณาจากผลงานการปฎิบัติงาน จริง รวมทั้งการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือน ก้อยู่ในรูปแบบคณะกรรมการและนำผลการ ปฏิบัติงาน การขาด การลา มาสาย และ ความประพฤติผิดทางวินัยร่วมด้วย
๔. นโยบายด้านการบริหาร	เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปตามหลักบริหาร จัดการที่ลดขั้นตอนในการทำงาน ประชาชนได้รับการ บริการที่รวดเร็วยิ่งขึ้น รวมทั้งเพื่อให้บุคลากร ปฏิบัติงานได้ตรงสายงานละหน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่ เกีย่งงานและเป็นไปตามขั้นตอนภายใต้การบังคับ บัญชาหัวหน้างานหรือหัวหน้าส่วนราชการ	การปฏิบัติราชการเป็นไปตามคำสั่ง มอบหมายงานการปฏิบัติงานเป็นไป อย่างรวดเร็ว มี ประสิทธิภาพ ประชาชนได้รับการอย่างรวดเร็ว และเกิดความประทับใจไม่เกิดข้อ ร้องเรียนด้านการปฏิบัติงาน	จัดทำคำสั่งมอบหมายงาน การปฏิบัติ ราชการให้กับพนักงานเทศบาลและ พนักงานจ้างตรงตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง สายงาน และหน้าที่อื่นเพื่อ เพิ่มพูนความรู้	พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ปฏิบัติงาน ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทำให้ เกิดความรวดเร็วต่อการปฏิบัติงานและไม่ เกิดความสับสนต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ปัญหาและอุปสรรค เนื่องจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีการแพร่ระบาดของโรคโควิด ๑๙ ทำให้กิจกรรมโครงการที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ จากการดำเนินตามนโยบายต่างๆ ของนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเวินพระบาท จะเห็นได้ว่าการดำเนินการครบทุกนโยบายที่กำหนดไว้ ทำให้พนักงานทุกคนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเพื่อให้งานออกมาดีที่สุดสามารถตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาให้กับพื้นที่ตามภารกิจและหน้าที่ของท้องถิ่นที่มีพระราชบัญญัติกำหนดไว้