

รายงานผลการบริหารงานและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
เทศบาลตำบลแม่หล่าย อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

| ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|--|
| ๑) การวางแผนกำลังคน - การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เทศบาลตำบลแม่หล่าย | - เพื่อวางแผน สรรหา พัฒนา ปรับปรุงโครงสร้างระบบงานในการจัดกรอบอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร ให้สามารถดำเนินงานและบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ | - จำนวนพนักงาน ตามกรอบอัตรากำลัง มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลตามที่ระเบียบ กฎหมายกำหนด | - แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จัดกรอบอัตรากำลังคน ระบบงาน และงบประมาณ ให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ | - พนักงานยังขาดความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากมีข้อถูก ระเบียบต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง |
| ๒) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร | - เพื่อให้ได้คนมาปฏิบัติงานตามภารกิจของแต่ละกอง/ส่วนราชการ - เพื่อให้ได้คนมาดำรงตำแหน่งที่ขาดแคลน หรือมีความจำเป็นที่จะต้องสรรหา - เพื่อให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถ และมีความชำนาญงานตามตำแหน่ง | - การดำเนินการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างด้วยวิธีการประขามสันพันธ์ การรับโอนย้าย และการร้องขอให้ ก.ท. ดำเนินการสรรหา - การดำเนินการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างด้วยวิธีการร้องขอให้ ก.ท.ดำเนินการสรรหา | - ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีการดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาล มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง | - มีการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการสรรหาพนักงานเทศบาล โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล และคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดแพร่ |
| ๓) การประเมินผลการปฏิบัติงาน - การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง | - เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการของพนักงานผู้รับการประเมิน | - ผลการประเมิน เทียบกับเป้าหมายที่กำหนดและพฤติกรรมที่แสดงออกจากการปฏิบัติงาน - คะแนนร้อยละผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน | - ผลการประเมินการปฏิบัติงานรายบุคคลได้คะแนนร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป | - กิจกรรมที่พนักงานดำเนินงาน ได้สำเร็จร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป - พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป - พนักงานยังขาดความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ เนื่องจากเป็นหลักเกณฑ์ใหม่ และมีการปรับเปลี่ยนบ่อยครั้ง |

| ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ |
|---|--|---|---|--|
| <p>๔) การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประมวลจริยธรรมของพนักงาน ลูกจ้างประจำ พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลแม่หล่าย - ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงาน ๆ ของเทศบาลตำบลแม่หล่าย - โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติราชการ คุณธรรม จริยธรรม ของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง - โครงการมอบใบประกาศเกียรติคุณ เพื่อยกย่องให้กับพนักงานที่มีคุณธรรม เป็นเลิศในการปฏิบัติหน้าที่ | <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ - การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมที่ดีในการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน - การยกย่องชื่นชมพนักงานผู้มีความประพฤติดี เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดี - การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน | <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละของพนักงานฯ ที่กระทำความผิด แสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมแก่เพื่อนร่วมงานและผู้มารับบริการของเทศบาล - จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัย คุณธรรม จริยธรรมของพนักงานฯ - ร้อยละความพึงพอใจในการนำหลักธรรม มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่หลังเข้ารับการอบรม - จำนวนพนักงานที่อยู่ในกลุ่มผู้มีความประพฤติดีสมควรได้รับการยกย่องเป็นตัวอย่าง | <ul style="list-style-type: none"> - พนักงานฯ ในองค์กรร้อยละ ๘๐ มีพฤติกรรมที่ดี มีความศีลธรรม จริยธรรม ปฏิบัติราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ - ความพึงพอใจที่ประชาชนได้รับจากการให้บริการที่พนักงานได้รับจากการปลูกฝังส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป | <ul style="list-style-type: none"> - พนักงานฯ บางคนไม่เห็นความสำคัญของกฎเกณฑ์ของหน่วยงาน จึงทำให้เกิดการกระทำผิดในบางครั้ง - ยังมีการระบาดของโรค โควิด ๑๙ ทำให้การจัดโครงการต่าง ๆ จึงไม่สะดวกแก่จัดทำโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ เท่าที่ควร |
| <p>๕) การสรรหาคณบดี คนเก่ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจของเทศบาลตำบลแม่หล่าย | <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อสรรหาและเลือกสรรบุคคลมาปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ ของตำแหน่งที่ต้องการสรรหาตามกรอบอัตรากำลังกำหนดไว้ ได้มีประสิทธิภาพ | <ul style="list-style-type: none"> - กระบวนการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ | <ul style="list-style-type: none"> - สามารถดำเนินงานสรรหาและเลือกสรรคณบดี คนเก่ง เข้ามาทำงานในองค์กร | <ul style="list-style-type: none"> - พนักงานยังขาดประสบการณ์ในการทำงาน เนื่องจากมาเริ่มปฏิบัติงานใหม่ |

| ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ |
|---|--|--|---|--|
| <p>๖) การพัฒนาบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดประชุมพนักงานในการถ่ายทอดนโยบายระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร - การส่งเสริมการเรียนรู้ในระบบ/นอกระบบโดยให้พนักงานเข้าถึงระบบอินเทอร์เน็ตบุคลากรในองค์กร - การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ภายในองค์กร | <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์แนวคิด และทัศนคติในการทำงานร่วมกัน - พนักงานทุกคนได้รับความรู้ และรับรู้เกี่ยวกับนโยบายต่าง ๆ จากผู้บริหาร สามารถดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง - เพื่อเพิ่มศักยภาพ พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ ในการทำงาน - เพื่อส่งเสริม พัฒนาเรียนรู้ เพิ่มขีดความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ ในการทำงาน | <ul style="list-style-type: none"> - จำนวนครั้งของการประชุมพนักงานของเทศบาลประจำเดือน - ร้อยละของพนักงานที่ใช้ระบบอินเทอร์เน็ตได้ สามารถค้นคว้าหาข้อมูลได้ - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการเรียนรู้ภายในองค์กร อาทิ เช่น <ul style="list-style-type: none"> - การจัดประชุม อบรม ศึกษาดูงานฯ - การประชาสัมพันธ์หอกระจายข่าวให้ความรู้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เป็นประจำทุกวัน - การประชาสัมพันธ์หอกระจายข่าวในการจัดกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ที่เทศบาลจะดำเนินการ - การจัดบอร์ดประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับเกร็ดความรู้/มุมมององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่น่าสนใจและกิจกรรม/ผลงานในการปฏิบัติงานขององค์กร | <ul style="list-style-type: none"> - มีการประชุมพนักงาน ๓ อย่างน้อย ๖ ครั้ง/ปี - บุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลแม่หล่ายสามารถใช้อินเทอร์เน็ตเบื้องต้นค้นหาข้อมูลได้ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป - พนักงานฯ มีความรอบรู้ในการจัดโครงการ/กิจกรรม ทั้งภายในและภายนอกองค์กร สามารถเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ได้ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป | <ul style="list-style-type: none"> - พนักงานบางคนติดภารกิจ ไม่สามารถเข้าร่วมประชุมได้ - ยังมีการระบาดของโรคโควิด ๑๙ ทำให้การประชุมคนจำนวนมาก จึงไม่สะดวกแก่การประชุมเท่าที่ควร - พนักงานยังไม่เห็นความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเองเท่าที่ควร - แต่ละส่วนราชการ/กอง สามารถเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารกิจกรรม/โครงการงานที่ดำเนินการลงในเว็บไซต์หรือวารสารของเทศบาลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง - แต่ละบุคคลที่ไปอบรมฯ หลักสูตรต่าง ๆ เมื่อกลับ มาก็สามารถนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่ได้รับมาเผยแพร่ให้พนักงานทุกคนทราบในการเข้าร่วมประชุมประจำเดือนของพนักงานฯ |

| ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|---|
| <p>๗) การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหลักสูตรต่าง ๆ ของกรมส่งเสริมการครองท้องถิ่น - โครงการฝึกอบรม สัมมนาเชิงปฏิบัติการในสายงานต่าง ๆ ของกรมส่งเสริมฯ และสถาบัน/มหาวิทยาลัย/หน่วยงานราชการอื่น - โครงการประชุม/อบรม/ศึกษาดูงานต่าง ๆ ที่องค์กรจัดขึ้นเอง หรือหน่วยงานภายนอกจัดขึ้น | <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ ในการทำงาน - เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์แนวคิด และทัศนคติในการทำงานร่วมกัน | <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละของพนักงานที่เข้ารับการอบรม/ประชุม สัมมนาการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ อย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตรต่อปี | <p>พนักงานที่เข้าร่วมการ อบรม/ประชุม/สัมมนาที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของแต่ละสายงานอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตรต่อปี</p> | <ul style="list-style-type: none"> - พนักงานยังไม่เห็นความสำคัญของการฝึกอบรมหลักสูตรเท่าที่ควร - ยังมีการระบาดของโรคโควิด ๑๙ ทำให้การประชุมคนจำนวนมาก จึงไม่สะดวกแก่การประชุมเท่าที่ควร |
| <p>๘) การพัฒนาคุณภาพชีวิต</p> <ul style="list-style-type: none"> - การส่งเสริมการศึกษาต่อ (ทั้งในระบบและนอกระบบ) ให้กับพนักงาน | <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง พนักงานครู คณะผู้บริหาร และสมาชิกสภา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ แก่ตนเอง สามารถนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ | <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง พนักงานครูเทศบาล คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล ที่ได้รับการศึกษาต่อหรือได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีขึ้นไป | <p>มีการส่งเสริมให้ศึกษาต่อและจบระดับชั้นปริญญาตรีร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป</p> | <ul style="list-style-type: none"> - พนักงานบางคนยังไม่เล็งเห็นความสำคัญของการการศึกษาเท่าที่ควร |

ข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

ด้านอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลแม่หล่ายมีอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวนทั้งสิ้น ๔๐ คน ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------|-------------|
| ๑. ข้าราชการ | จำนวน ๒๔ คน |
| ๒. ลูกจ้างประจำ | จำนวน ๑ คน |
| ๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน ๙ คน |
| ๔. พนักงานจ้างทั่วไป | จำนวน ๖ คน |

ด้านการสรรหา

เทศบาลตำบลแม่หลาย ได้ดำเนินการสรรหาโดยการรับโอนย้ายพนักงานเทศบาลมาดำรงตำแหน่ง ในตำแหน่งที่ว่าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง | วันที่รับโอนย้าย | หมายเหตุ |
|-----|---------------------------------------|------------------|----------------|
| ๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง | ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕ | ผู้อำนวยการต้น |
| ๒ | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๕ | ผู้อำนวยการต้น |

สถิติจำนวนผู้เข้าร่วมฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

| หน่วยงาน | พนักงานเทศบาล (คน) | พนักงานจ้าง (คน) |
|----------------------------|--------------------|------------------|
| สำนักปลัดเทศบาล | ๕ | - |
| กองคลัง | ๖ | ๑ |
| กองช่าง | ๒ | - |
| กองการศึกษา | ๓ | ๑ |
| กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | ๒ | - |
| หน่วยตรวจสอบภายใน | ๑ | - |

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. การจัดโครงการ/กิจกรรมของเทศบาล ไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ เพราะยังมีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโควิด ๑๙ ทำให้ต้องเลื่อนจากแผนดำเนินงานเดิม และบางโครงการไม่สามารถดำเนินการได้
๒. เจ้าหน้าที่ได้รับการฝึกอบรมซ้ำกว่าปกติ เนื่องจากปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโควิด ๑๙

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. มีการจัดโครงการอย่างต่อเนื่องทันที หากสามารถดำเนินการได้ในกรณีที่สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด ๑๙ ลดลง
๒. ส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน ในหลักสูตรที่มีการฝึกอบรมแบบออนไลน์ หรือในกรณีที่สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด ๑๙ ลดลง