

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕
เทศบาลตำบลศรีสมเด็จ อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑. การวางแผนกำลังคน -จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ -การปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๔	-เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริม ให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบ อัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้ เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร แห่งเมือง มีการวางแผนทางความก้าวหน้า ของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อน การดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร	-อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ภาพรวมในองค์กรไม่มีตำแหน่งว่างในรอบ อัตรากำลังการบริหารงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่าย ตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	-ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ครั้งที่ ๔ ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๔ ประกาศใช้ วันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๔ โดยการ ๑.ยุบเลิกตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ สังกัด สำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา ๒.ยุบเลิกตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน สังกัด กองคลัง จำนวน ๑ อัตรา ๓.ยุบเลิกตำแหน่ง นายช่างเย็บผ้า ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง สังกัด กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา ๔. กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง นักวิชาการ สาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ สังกัด สำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา ๕.กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ สังกัด สำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา ๖. กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้า พนักงานจัดเก็บรายได้ สังกัด กองคลัง จำนวน ๑ อัตรา	

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕
เทศบาลตำบลศรีสมเด็จ อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑. การวางแผนกำลังคน -จัดทำแผนอัตราจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ -การปรับปรุงแผน อัตราจ้าง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ประจำปีครั้งที่ ๔	-เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริม ให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบ อัตราจ้างและการบริหารอัตราจ้างให้ เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและ เพียงพอ มีการวางแผนทางความก้าวหน้า ของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อน การดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร	-อัตราจ้างสอดคล้องกับปริมาณภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ภาพรวมในองค์กรไม่มีตำแหน่งว่างในการรอบ อัตราจ้างการบริหารงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่าย ตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	-ปรับปรุงแผนอัตราจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ครั้งที่ ๔ ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๕ ประกาศใช้ วันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕ โดยการ ๑.ยุบเลิกตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ สังกัด สำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา ๒.ยุบเลิกตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน สังกัด กองคลัง จำนวน ๑ อัตรา ๓.ยุบเลิกตำแหน่ง นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง สังกัด กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา ๔. กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง นักวิชาการ สาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ สังกัด สำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา ๕.กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ สังกัด สำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา ๖. กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้า พนักงานจัดเก็บรายได้ สังกัด กองคลัง จำนวน ๑ อัตรา	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
	ในการพัฒนาผลงานของข้าราชการหลักการของการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล ๓. เพื่อสร้างความยุติธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ๔. เพื่อเป็นเครื่องมือของความการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ๕. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร ๖. เพื่อให้บุคลากรทราบถึงเหตุการณ์การปฏิบัติงานของตนเอง ๗. เพื่อบูณาการการทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ			
๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักชาติ -แจ้งบุคลากรในสังกัดทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการของเทศบาลตำบลศรีสเมตติจ ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	-เพื่อเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริตตลอดจนการสร้างจิตสำนึกให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลศรีสเมตติจ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล	-ไม่มีร่องรอยเรียน เกี่ยวกับการปฏิบัติงานคุณธรรม จริยธรรมและการทุจริตของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ตลอดจนไม่มีข้อบกพร่องหรือตรวจสอบจากหน่วยตรวจสอบ	-ประชาชนพึงพอใจเจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้อราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับเทศบาลตำบลศรีสเมตติจว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น -จัดทำมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน -ประเมินความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบกำหนดนโยบาย No Gift Policy ไปสู่การปฏิบัติดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
-ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติ ตามแผนการเสริมสร้าง มาตรฐานวินัย จริยธรรม และป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ -ผู้บังคับบัญชามอบหมาย งานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรมไม่เลือก ปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติ ตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบและกฎหมายที่ เกี่ยวข้อง				

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๕. การสรรหาคนดีคนเก่ง -จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตราค่าจ้างที่รองรับภารกิจของเทศบาลตำบลศรีสะเกษ -ประชาชนสัมพันธ์เพื่อรับโอนพนักงานเทศบาล -พนักงานครูเทศบาลหรือข้าราชการประเภทอื่น เพื่อแต่งตั้ง -การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้าง	-เพื่อให้เทศบาลตำบลศรีสะเกษสามารถวางแผนอัตราค่าจ้างในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลศรีสะเกษเกิดประสิทธิภาพประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี	-อัตราค่าจ้างสอดคล้องกับปริมาณภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และสภาพรวมในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่างในกรอบอัตราค่าจ้างการบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐ และได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนดีอยู่ในองค์กร	-จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ -ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ดังนี้ ๑. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข สังกัด สำนักงานเทศบาล ๒. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สังกัด กองคลัง ๓. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สังกัด กองช่าง ๔. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี สังกัด กองคลัง	
๖. การพัฒนาบุคลากร -การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล -ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ -กำหนดแนวทางการพัฒนาเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	-เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง สายงานครบทุกตำแหน่งสายงานอย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง -โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถศักยภาพ และทักษะการทำงานอย่างเหมาะสม	-ระดับความสำคัญของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง กระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียนด้วยพฤติกรรม และการทำงาน	-มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ -โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้ทันไปตามแผนพัฒนาบุคลากร -จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ในสายงาน จำนวน ๑๙ ราย (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและสถาบันการศึกษาอื่น รวมทั้งหน่วยงานอื่นจัด)	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
-สร้างกระบวนการจัดการ ความรู้ (Knowledge Management) : KM ในองค์กร				
๗. การสร้าง ความก้าวหน้า ในสายอาชีพ -ประชาสัมพันธ์และ เผยแพร่แนวทาง เส้นทาง ความก้าวหน้า ในสายงานตำแหน่งให้ บุคลากรทราบ -การคัดเลือกบุคคล เพื่อเลื่อนระดับตำแหน่ง ที่สูงขึ้น	-เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้า ในสายอาชีพ และมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้ายและสับเปลี่ยน หมุนเวียนตำแหน่ง ที่ชัดเจน โปร่งใส	-ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผน เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	-หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ทาง ความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาแนะ	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต -ส่งเสริมให้ส่วนราชการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมสม -เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน -และอำนวยความสะดวกให้กับเจ้าหน้าที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ -ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่สร้างเสริมสุขภาพ เพื่อให้ข้าราชการมีสุขภาพที่ดี -ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักความสามัคคีในองค์กรและมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน	-ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะมีบรรยากาศที่ดี มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน จัดให้มีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน และอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน -บุคลากรมีความรู้สามารถดูแลป้องกันและรักษาสุขภาพของตนเองและครอบครัวได้ มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการ -มีความเครียดของตนเองและครอบครัวมีสุขภาพที่ดีสามารถลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล -บุคลากรมีความรักความสามัคคีภายในองค์กร	-ร้อยละความพึงพอใจในการจัดระเบียบสถานที่ทำงาน จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ปรับปรุงระบบ อุปกรณ์เทคโนโลยีทันสมัยภายในสำนักงาน -ร้อยละความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ความรู้ในการดูแลสุขภาพ -จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร	-จัดกิจกรรม ๕ ส -กิจกรรมลดภาวะโลกร้อน เช่น การประหยัดน้ำ-ไฟ ประหยัดกระดาษ มาตราการประหยัดพลังงาน -จัดหาหรือซ่อมแซมอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีประสิทธิภาพเพียงพอและทันสมัย -จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี -จัดกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพ เป็นประจำ เช่น จัดให้มีการออกกำลังกายทุกวันพุธ การเล่นกีฬาภายใน -จัดตั้งกลุ่มเครือข่าย Line -พัฒนาระบบสื่อสารองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความเข้าใจ ในนโยบายและวัฒนธรรมองค์กรอย่างชัดเจน และทั่วถึง	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. ปัญหาอุปสรรคด้านการวางแผนอัตราค่าจ้างคน

- การปรับอัตราค่าจ้างตามแผนอัตราค่าจ้าง มีการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้างให้เป็นปัจจุบัน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ยังมีตำแหน่งว่างที่ไม่สามารถสรรหาบุคลากรได้ครบตามกรอบอัตราค่าจ้างได้

๒. ปัญหาอุปสรรคในการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

- ยังมีตำแหน่งว่างในแผนอัตราค่าจ้างเนื่องจากไม่มีผู้โอน/ย้าย มาบรรจุและแต่งตั้งให้ตรงกับสายงาน

๓. ปัญหาอุปสรรคด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

- บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ไม่มีการนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานเท่าที่ควร

๔. ปัญหาอุปสรรคด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักภวณีย

- ปัญหาการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการทำงาน มีทัศนคติเชิงลบกับองค์กร

๕. ปัญหาอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

- ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ การเข้ารับการฝึกอบรมของบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปอย่างจำกัดเนื่องจากโรคระบาดโควิด ๑๙
- งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีเพียงพอที่จะให้พัฒนาให้ครบทุกสายงาน

๖. การพัฒนาด้านอื่นๆ

- การส่งเสริมให้ดำเนินการกิจกรรม ๕ ส ซึ่งบุคลากรในหน่วยงานบางกลุ่มยังไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร

ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข

๑. ด้านการวางแผนอัตราค่าจ้างคน

- ปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้างคนให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร และให้เหมาะสมกับภาระงาน

๒. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

- ประชาสัมพันธ์ประกาศรับโอน/ย้าย หรือขอใช้บัญชี สำหรับพนักงานเทศบาลทั้งสายบริหารและสายปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ
- ประกาศสอบคัดเลือกพนักงานจ้าง ตามระเบียบ หลักเกณฑ์ในตำแหน่งที่ว่าง (ทดแทน/เพิ่มเติม) เพื่อให้บุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

- จัดให้มีการประชุมในหน่วยงาน เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจก่อนประเมินผลการปฏิบัติงาน

๔.ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักภววินัย

- จัดให้มีการอบรมคุณธรรมจริยธรรมเพื่อสร้างความตระหนักรู้ร่วมกันในการส่งเสริมจริยธรรมและรักภววินัยในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ
- ปรับปรุงมาตรฐานทางจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นปัจจุบัน และจัดให้มีมาตรการบังคับใช้เป็นรูปธรรม

๕. ด้านพัฒนาบุคลากร

- ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมให้ตรงตามสายงานที่ปฏิบัติ และเพิ่มไปอย่างทั่วถึง เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- ตั้งงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอต่อ

๖. การพัฒนาตัวอื่นๆ

- ส่งเสริมให้ดำเนินการกิจกรรม ๕ ส อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการสร้างลักษณะนิสัยที่ดี มีวินัย และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน

(ลงชื่อ)



ผู้รายงาน

(นางจรรวี ขาติเจริญศิลปสุข)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ