



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เทศบาลตำบลสวนกล้วย
อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ

**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

ตามที่เทศบาลตำบลสวนกล้วย ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ตามประกาศลงวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสวนกล้วย สอดคล้องกับแนวนโยบายดังกล่าว จึงได้มีการดำเนินการตามแนวปฏิบัติในการวางแผนกำลังคน การสรรหา บรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยข้าราชการ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้ดำเนินการตามกรอบนโยบาย ดังนี้

**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>เพื่อวางแผนการสรรหาอัตรากำลังคน ให้เหมาะสมกับภารกิจ</p>	<p>จำนวนกำลังคนเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง</p>	<p>๑. ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) เพื่อกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลสวนกล้วย ๒. มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลสวนกล้วย ในการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังคน และนำไปสู่การสรรหาอัตรากำลังคนให้เหมาะสมภารกิจ</p>	
<p>๒. การพัฒนาบุคลากร</p>	<p>เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง สายงาน ครบทุกตำแหน่ง เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม</p>	<p>จำนวนร้อยละบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม</p>	<p>- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ โดยพิจารณาให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงาน</p>	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๓. การสรรหาและคัดเลือก	<p>๑. มีการสรรหาบุคลากรเชิงรุก เป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่องได้บุคลากรที่มีคุณภาพ</p> <p>๒. การคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับการเป็นคนดี</p>	<p>๑. สรรหาพนักงานตามกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบ ประกาศ/มติ ก.ท.</p> <p>๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบ อัตรากำลัง</p>	<p>องค์กรได้บุคลากรที่เป็นคนมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานและเป็นคนดี</p>	
๔. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	<p>มีการประเมินผลงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้ เป็นไปด้วยความ ยุติธรรม</p>	<p>- การปฏิบัติถูกต้องตาม หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน การปฏิบัติราชการเพื่อ ประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานเทศบาล เลื่อน ค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง เป็นไป</p>	<p>๑. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง โดยกำหนดการ ประเมินปีละ ๒ รอบ ดังนี้</p> <p>รอบที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)</p> <p>รอบที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)</p> <p>๒. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงาน เทศบาล พนักงานจ้าง รอบที่ ๑, ๒ / ๒๕๖๔ เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ผ่านกระบวนการคณะกรรมการกลั่นกรองการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และคณะกรรมการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พนักงาน จ้าง</p>	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๕. การบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร	- เพื่อให้มีบุคลากรเป็นไปตามกรอบแผนอัตรากำลึง ๓ ปี	จำนวนอัตราที่บรรจุและแต่งตั้ง	<p>๑. ประกาศรับโอนย้ายพนักงานเทศบาลในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลึง ๓ ปี</p> <p>ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง และตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ</p> <p>๒. อยู่ระหว่างการสรรหาในตำแหน่งที่ร้องขอให้ กสท. ดำเนินการสอบแข่งขันแทนในตำแหน่งที่ว่าง</p>	
๖. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย	- เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างตระหนัก และมีจิตสำนึกที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และวินัย	ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับจริยธรรมและวินัยของพนักงานเทศบาล	<p>๑. ประชุมชี้แจงเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับจริยธรรมและวินัยของพนักงานเทศบาล เดือนละ ๑ ครั้ง</p> <p>๒. จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการเทศบาล ตำบลสวนกล้วย</p> <p>๓. จัดทำเอกสารแผ่นพับเกี่ยวกับวินัยของพนักงานเทศบาล</p>	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. ในการสรรหาอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไม่เป็นไปตามแผน เนื่องจาก กสท.ดำเนินการจัดสอบ และมีผู้สอบผ่านและขึ้นบัญชีจำนวนน้อยกว่าอัตราวางทั่วประเทศ ทำให้การสรรหาบุคลากรไม่เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. งบประมาณในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม มีจำนวนจำกัด
๓. มีตำแหน่งว่างเนื่องจากมีบุคลากรเกษียณอายุราชการ และยังไม่สามารถสรรหาบุคลากรมาแทนตำแหน่งว่าง
๔. จำนวนอัตรากำลังคน ไม่เป็นไปตามภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ทำให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ
๕. สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด ๑๙ ส่งผลต่อการจัดฝึกอบรมบุคลากร

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ควรวางแผนล่วงหน้าและกำหนดตำแหน่งบุคลากรให้ตรงตามภารกิจ และความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งสายงาน เพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน ภารกิจถ่ายโอนจากส่วนกลาง
๒. ควรตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอ
๓. ควรจัดให้มีการประชุมพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ร่วมกับคณะผู้บริหารเป็นประจำ อย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และถ่ายทอดองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน คุณธรรม จริยธรรม วินัยให้แก่พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง