



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

เทศบาลตำบลร่วมจิต
อำเภอท่าปลา จังหวัดอุดรธานี

คำนำ

ในการจัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ของเทศบาลตำบลร่วมจิต เพื่อเป็นการติดตามผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ แสดงถึงความสามารถความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักการและวิธีการปฏิบัติราชการ และเพื่อเป็นแนวทางนำไปจัดทำแผนการบริหารพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลร่วมจิต ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความผิดพลาดใน การปฏิบัติงาน รวมทั้งเป็นการเพิ่มทักษะ ความรู้ให้กับพนักงานเทศบาลตำบลร่วมจิตและพนักงานจ้าง เพื่อนำพาองค์กรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศต่อไป

เทศบาลตำบลร่วมจิต
อำเภอท่าปลา จังหวัดอุตรดิตถ์

สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ ๑ รายงานแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑ - ๒

ส่วนที่ ๒ รายงานแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓ - ๙

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗
เทศบาลตำบลร่วมจิต อำเภอท่าปลา จังหวัดอุตรดิตถ์

ส่วนที่ ๑ รายงานแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์ / กลุ่มเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ		ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				งบประมาณที่ตั้งไว้	เบิกจ่ายจริง			
๑.การวางแผนอัตรากำลัง	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาลตำบล	เพื่อการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ระหว่างโดยการกำหนดเพิ่มกรอบตำแหน่งพนักงานเทศบาล	-การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ระหว่าง โดยการกำหนดเพิ่มกรอบตำแหน่งพนักงานเทศบาล ดังนี้ ๑) กองการศึกษา ประเภทอำนวยการ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ๒) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประเภท วิชาการ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	-	-

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์ / กลุ่มเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ		ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				งบประมาณที่ตั้งไว้	เบิกจ่ายจริง			
๒.การสรรหาบรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร	จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย	เพื่อจัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย	๑. ดำเนินการขอให้ กสอ.ดำเนินการสอบแทน ในประเภทอำนวยการท้องถิ่น ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข) และตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	การขาดแคลนบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่เนื่องจากไม่มีผู้โอนย้ายมาบรรจุ	-

ส่วนที่ ๒ รายงานแผนการพัฒนาบุคลากร

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์ / กลุ่มเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ		ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				งบประมาณที่ตั้งไว้	เบิกจ่ายจริง			
๓.การพัฒนาบุคลากร	ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมสัมมนาตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและสอดคล้องตรงตามสายงาน	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร เข้าร่วมอบรม สัมมนาตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและสอดคล้องตรงตามสายงาน	- มีการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ ดังนี้ ๑) โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น หลักสูตร นักวิเคราะห์นโยบายและแผน รุ่นที่ ๙๘ ระหว่างวันที่ ๑๑-๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๑.นายธัชชัย ขอบรูป ๒)โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น หลักสูตร เจ้าพนักงานธุรการ รุ่นที่ ๑๗๐ ระหว่างวันที่ ๓๐ ก.ค.-๑๖ ส.ค.๒๕๖๗ ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๑.นางพนอม อินต๊ะพรม ๒.นายอนันต์ อินต๊ะพรม	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๑๑-๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗	-	-
				๔๘,๐๐๐	๔๘,๐๐๐	๓๐ ก.ค.- ๑๖ ส.ค. ๒๕๖๗	-	-
							-	-

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์ / กลุ่มเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ		ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				งบประมาณที่ตั้งไว้	เบิกจ่ายจริง			
๓.การพัฒนาบุคลากร	๒. การจัดทำคู่มือความรู้เฉพาะด้านตามสายงานของแต่ละตำแหน่ง และการพัฒนาดตนเอง	เพื่อจัดทำคู่มือความรู้เฉพาะด้านตามสายงานของแต่ละตำแหน่ง และการพัฒนาดตนเอง	ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามสายงานแต่ละตำแหน่ง -การพัฒนาตนเองผ่านสื่อต่างๆ ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง -การเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	-	-
๔.การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน	เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน	-การจัดกิจกรรม ๕ ส. ทุกวันพุธ -การดูแล รักษา ปลูกต้นไม้ บริเวณที่ทำการ ทต.ร่วมจิต	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	-	-
	๒. การประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	เพื่อประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	- ทต.ร่วมจิต มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงานบำเหน็จความชอบพร้อมทั้งติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนาและจัดให้มีขึ้นพื้นฐานของพนักงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจและทักษะในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ	ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดการพัฒนาศักยภาพของตนเอง มีความสามัคคีในองค์กรและมีทิศทางการทำงานเป็นมาตรฐานเดียวกัน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์ / กลุ่มเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ		ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				งบประมาณที่ตั้งไว้	เบิกจ่ายจริง			
๕.การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	เพื่อประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	- มีการดำเนินประกาศ ทต.ร่วมจิต เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗)	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	-	-
	๒. การประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	เพื่อประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	- ทต.ร่วมจิต มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนขั้นค่าจ้าง และเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	-	-
	๓.กระบวนการประเมิน ผลการปฏิบัติ งานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค สามารถตรวจสอบได้	เพื่อถ่ายทอดตัวชี้วัดกระบวนการประเมิน ผลการปฏิบัติ งานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค สามารถตรวจสอบได้	- ทต.ร่วมจิต มีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานจนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผล ประเมินการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	-	-

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์ / กลุ่มเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ		ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				งบประมาณที่ตั้งไว้	เบิกจ่ายจริง			
๖.นโยบายการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร	๑.แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับเทศบาลตำบลร่วมจิต ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	เพื่อให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับเทศบาลตำบลร่วมจิต ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	-ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับเทศบาลตำบลร่วมจิต ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	-	-
	๒. การให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	เพื่อให้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	-การแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามคำสั่ง ทต.ร่วมจิต ที่ ๐๔๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	-	ควรมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ด้วยการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานเกิดผลสำเร็จ เช่น การให้กำลังใจ แสดงความยินดี เพื่อให้บุคลากรมีความรัก ความสามัคคี ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การขาดแคลนบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ เนื่องจากไม่มีผู้โอนย้ายมาบรรจุ
๒. บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจและทักษะในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตัวเอง มีความสามัคคีในองค์กร และมีทิศทางการทำงานเป็นมาตรฐานเดียวกัน
๒. ควรมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ด้วยการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานเกิดผลสำเร็จ เช่น การให้กำลังใจ แสดงความยินดี เพื่อให้บุคลากรมีความรัก ความสามัคคี ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่

ผู้รายงาน

(นายรัชชัย ขอบรูป)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

ทราบ

(นายชุมพล ร่วมสุข)

นายกเทศบาลตำบลร่วมจิต