

รายงานผลการบริหารและพัฒนา

ทรัพยากรบุคคล

เทศบาลเมืองตากใบ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

เทศบาลเมืองตากใบ อำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส

ประเด็นนโยบาย/การดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ
<p>๑. การวางแผนกำลังคน</p> <p>๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีเพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาลเมืองตากใบ</p>	<p>- เพื่อวางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัด กรอบ อัตรากำลังและการบริหาร อัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับภารกิจ ขององค์กรและ เพียงพอ</p>	<p>- ประกาศโครงสร้าง ส่วนราชการและระดับ ตำแหน่งของเทศบาล เมืองตากใบ</p>	<p>- จัดทำร่างประกาศโครงสร้างส่วน ราชการและระดับตำแหน่งของ เทศบาลเมืองตากใบ</p>	
<p>๑.๒ จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่าง ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของอัตรากำลังทั้งหมด</p>	<p>- เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ โดย ยึดหลักความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานควบคู่ กับ ความเป็นคนดี</p>	<p>- ร้องขอให้ กสธ.จัด สอบแข่งขันในทุก ตำแหน่งทุกสายงาน</p>	<p>- ดำเนินการร้องขอให้ กสธ.จัด สอบ แข่งขันในตำแหน่งสายงาน ผู้บริหาร สายงานทั่วไป และสาย งานวิชาการ การสอบ ประกาศรับ โอนย้ายพนักงานเทศบาล ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร</p>	
<p>๑.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและ เลือกรับ เพื่อให้การดำเนินงานการสรรหา และเลือกรับผู้ที่มีความรู้ความสามารถและ เป็นผู้ที่มีความประพฤติดี สอดคล้องตาม ภารกิจของหน่วยงาน</p>	<p>- เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลและองค์กรมี ประสิทธิภาพ</p>	<p>- คำสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการสรรหา และเลือกรับ</p>	<p>- ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการ ในการสรรหาและเลือกรับเป็น พนักงานจ้าง</p>	
<p>๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</p> <p>๒.๑ การรับบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับ ราชการหรือ ประกาศรับโอนย้าย พนักงาน ส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง โดยการ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ของ หน่วยงาน และประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงาน ภายนอก เพื่อการรับรู้และเข้าถึง กลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>- เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การบริการสาธารณะของเทศบาล เมืองตากใบ ให้ครอบคลุมทุกส่วน ราชการ</p>	<p>- ประกาศรับโอนย้าย พนักงานเทศบาล ทุก ตำแหน่งสายงาน</p>	<p>- ประกาศรับโอนย้ายพนักงาน เทศบาล ทุกตำแหน่งสายงาน และ ขอใช้บัญชี สายงานผู้บริหาร กสธ.</p>	

ประเด็นนโยบาย/การดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ
<p>๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๓.๑ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ</p>	<p>- เพื่อให้ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา นำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อน ตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน และให้เงินรางวัลประจำปี (โบนัส) แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักการของระบบคุณธรรม</p>	<p>- แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำนวน ๕๑ คน</p>	<p>- จัดทำประเมินรอบเมษายน และรอบตุลาคม</p>	
<p>๓.๒ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม มีความเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>- เพื่อเป็นเครื่องมือของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้บังคับบัญชาในการกำกับติดตาม เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานในสังกัด สามารถบรรลุเป้าหมาย</p>	<p>- จัดทำประกาศประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ</p>	<p>- ทำบันทึกข้อตกลงการประเมินและแจ้งผลการประเมินตามผลงาน</p>	
<p>๔. การส่งเสริมและการรักษาวินัย</p> <p>๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในเทศบาลเมืองตากใบ รับทราบถึงประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลเมืองตากใบ รวมทั้งข้อบังคับ ว่าด้วยจรรยาข้าราชการเทศบาลเมืองตากใบ</p>	<p>- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส มีวินัย ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ดำเนินชีวิต ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อความสุข และความพึงพอใจของประชาชน</p>	<p>- ประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง</p>	<p>- จัดทำประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง พร้อมบันทึกข้อความแจ้งแต่ละส่วน</p>	

ประเด็นนโยบาย/การดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ
๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมถึงการควบคุม กำกับติดตาม และ ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์แนวทางตามระเบียบหนังสือสั่งการและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อกำหนดภาระงานของบุคคลทุกคนอย่างชัดเจน	- คำสั่งมอบหมายงานแต่ละกอง	- ทำคำสั่งมอบหมายหน้าที่ การงาน และติดตามและประเมินผลรายงานผู้บังคับบัญชา	
๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้าง มาตรฐาน วินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับของเทศบาลเมืองตากใบ มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล	- แผนการเสริมสร้างวินัยพร้อมจัดทำ ประกาศฯ ประจำปี ๒๕๖๕	- จัดทำแผนการเสริมสร้างวินัยพร้อมจัดทำประกาศฯ	
๕. การสรรหาคนดีคนเก่ง ๕.๑ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ อย่างเป็นธรรม มีความเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- เพื่อเสริมสร้างจูงใจในการทำงาน ช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้บุคคล	- ประกาศผลการประเมินการปฏิบัติราชการ เรียงตามลำดับ	- ดูจากผลการประเมินของหัวหน้าส่วนราชการ และผลงานจริง	
๖. การพัฒนาบุคลากร ๖.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และ ดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน	- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม	- แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๔ -๒๕๖๖	- มีแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๕ และ ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘	
๖.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง	- คู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	- ดำเนินการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของแต่ละตำแหน่งตามสายงาน	

ประเด็นนโยบาย/การดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ
<p>๖.๓ สร้างความรู้เฉพาะด้านตามสายงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</p>	<p>- เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย</p>	<p>- แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ แผนการฝึกอบรม ประจำปี ๒๕๖๕</p>	<p>- ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ความรู้ด้านตำแหน่งหน้าที่</p>	
<p>๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๗.๑ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับ ตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง</p>	<p>- เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ หรือสายงาน</p>	<p>- การเลื่อนระดับ พนักงานเทศบาล จำนวน ๑ คน</p>	<p>- การประเมินผลเลื่อนระดับ ประเภททั่วไป และวิชาการ ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน - การเลื่อนระดับ ตำแหน่งชำนาญงาน</p>	
<p>๗.๒ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของแต่ละตำแหน่ง</p>	<p>- พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้เพื่อสร้างวัฒนธรรม เรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>- คู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>ทำบันทึกข้อความแจ้งแต่ละกอง พร้อมแจกคู่มือฯ</p>	

ประเด็นนโยบาย/การดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ
<p>๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต</p> <p>๘.๑ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรทุกส่วนราชการ</p>	<p>- เพื่อปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</p>	<p>- แบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรทุกส่วนราชการ</p>	<p>- จัดทำแบบประเมินความพึงพอใจ พร้อมเสนอผู้บริหาร</p> <p>- คะแนนความพึงพอใจคิดเป็นร้อยละ</p>	
<p>๘.๒ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้าน สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p>	<p>- เพื่อปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p>	<p>- จำนวนห้องน้ำ เพียงพอต่อบุคลากร</p>	<p>- ดำเนินการปรับปรุงห้องน้ำ แยกชาย - หญิง</p> <p>- เพิ่มจำนวนห้องน้ำแต่ละอาคาร</p>	

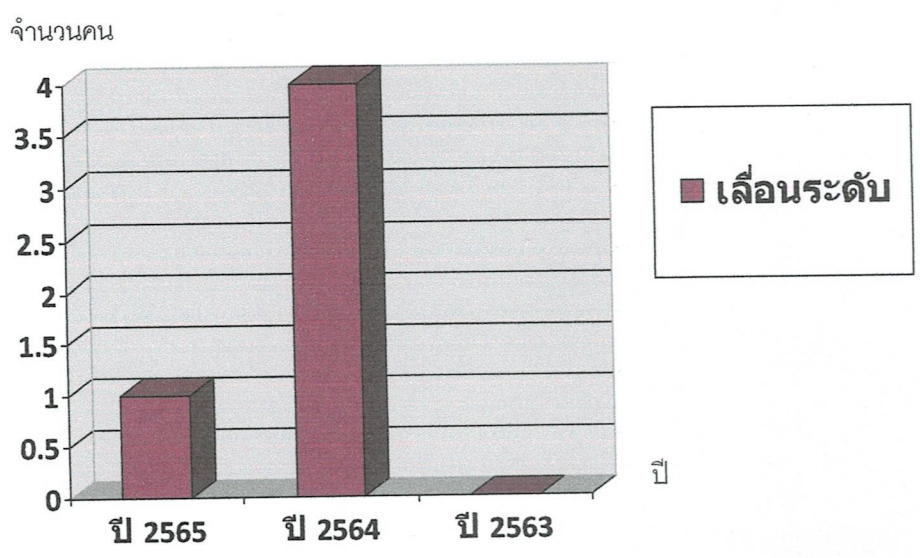
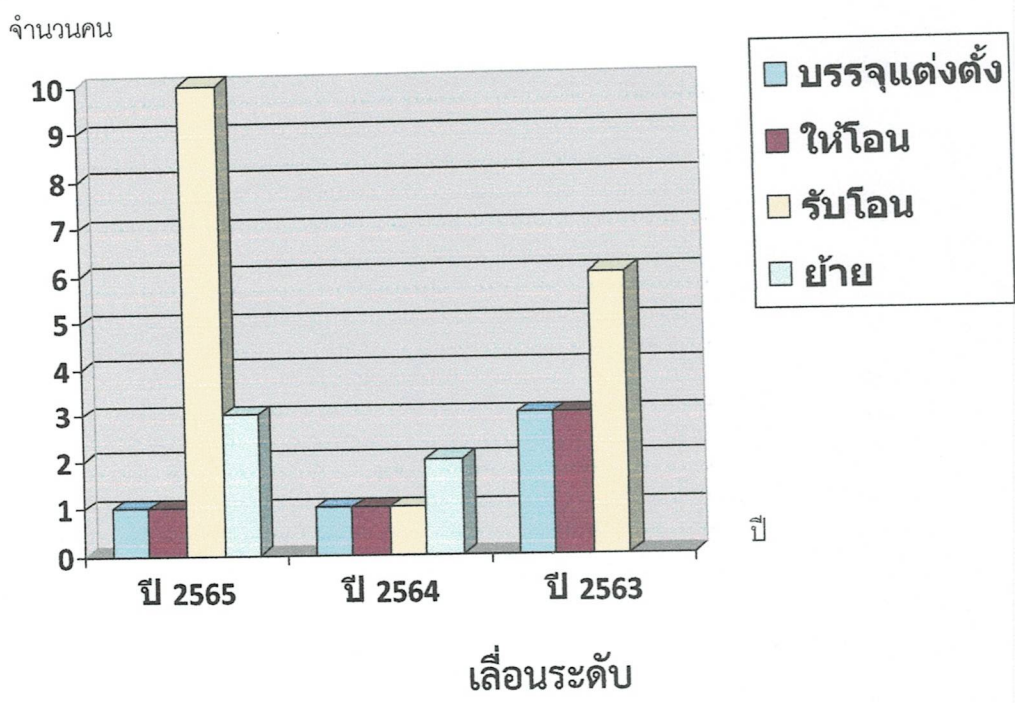
- งาน

(๓)

(4)

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

บรรจุแต่งตั้ง / โอน (ย้าย)



ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ จำแนกแต่ด้านดังนี้

๑.ด้านการวางแผนกำลังคน

ปัญหา/อุปสรรค

๑. เนื่องจากงบประมาณที่จำกัดทำให้การวางแผนอัตรากำลัง ไม่มีงบประมาณเพียงพอกับการฝึกอบรม โอนที่มีมากขึ้น

๒. การสรรหาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างทดแทนตำแหน่งที่ว่างมีช่วงระยะเวลาในการดำเนินการสรรหา ซึ่งเป็นไปตามระเบียบและหนังสือสั่งการที่กำหนดไว้ ซึ่งต้องจัดทำด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้ไม่ควรเร่งรีบ

ข้อเสนอแนะ

๑. เมื่อกรมถ่ายโอนภารกิจให้กับ อปท.ก็ควรสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณด้านบุคลากรเพื่อมาปฏิบัติงานนั้น ๆ ด้วย

๒. ควรจัดให้มีการสรรหาที่โปร่งใส เพื่อมิให้มีการฟ้องร้องในภายหลัง

๒.ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

ปัญหา/อุปสรรค

การสอบบรรจุจากส่วนกลาง ทำให้บางตำแหน่งขาดแคลน ไม่สามารถบรรจุและแต่งตั้งได้ตามแผน อัตรากำลัง

ข้อเสนอแนะ

พัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ และสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มศักยภาพควรจัดให้มีการสรรหาที่โปร่งใส เพื่อมิให้มีการฟ้องร้องในภายหลัง

๓.ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ปัญหา/อุปสรรค

ในบางตำแหน่งที่ว่าง จึงต้องเกลี้ยภาระงานให้กับบุคลากรตำแหน่งอื่นรับผิดชอบด้วย ทำให้บางตำแหน่งมีภาระงานเพิ่มขึ้นจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ข้อเสนอแนะ

การประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร ให้มีแนวทางการรับหรือบดลงโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนขึ้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้าง

๔.ด้านการส่งเสริมและการรักษาวิสัย

ปัญหา/อุปสรรค

ไม่มี

ข้อเสนอแนะ

ประชาชนได้ทำการประเมิน ITA มุ่งเน้นเรื่อง คุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสในการปฏิบัติงาน จึงควรมีการประกาศนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณจริยธรรมภายในองค์กร เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึกให้กับบุคลากรในเทศบาลเมืองตากใบ

๕.ด้านการสรรหาคนดีคนเก่ง

ปัญหา/อุปสรรค

ไม่มี

ข้อเสนอแนะ

ควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้ได้คนดีที่มีความสามารถเพิ่มมากขึ้น

๖.ด้านการพัฒนาบุคลากร

ปัญหา/อุปสรรค

๑. บุคลากรไม่ค่อยให้ความสำคัญในการเข้าร่วมอบรมตามโครงการในแผนพัฒนาบุคลากร เนื่องจากอาจติดภารกิจทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมอบรมได้

๒. บุคลากรไม่มีความพร้อมในการเนื่องจากหวาดกลัวสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด ๑๙ ในช่วง ๒ -๓ ปี ที่ผ่านมา

๓. ไม่มีงบประมาณเพียงพอ

ข้อเสนอแนะ

๑. พัฒนาหลักสูตรให้มีความน่าสนใจยิ่งขึ้น

๒. เทศบาลเมืองตากใบอาจคัดเลือกส่งตัวบุคลากรเข้าร่วมอบรมตามความเหมาะสม ตามช่องทางอบรมออนไลน์

๓. ตั้งงบประมาณให้เพียงพอ

๗.ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ปัญหา/อุปสรรค

เมื่อเข้าสู่ระบบแห่งความก้าวหน้าในบางตำแหน่งต้องใช้เวลาสอบคัดเลือกนานกว่าระบบซีทำให้เสียเวลาในความก้าวหน้า

ข้อเสนอแนะ

สนับสนุนให้มีการเรียนต่อระดับปริญญาโท เพื่อนำมาปรับลดระยะเวลาในการตำแหน่ง

๘.ด้านการส่งเสริมและการรักษาวินัย

ปัญหา/อุปสรรค

ข้อเสนอแนะในแบบประเมินไม่ได้การแก้ไขหรือปรับปรุง

ข้อเสนอแนะ

ผู้ที่รับผิดชอบหรือเกี่ยวข้องช่วยกำกับและติดตามให้ผู้ได้บังคับบัญชาดำเนินการปรับปรุงตาม
ข้อเสนอแนะ