



รายงานผล
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เทศบาลตำบลวังทอง
อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๕)
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้

งาน/กิจกรรม	นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	ตัวชี้วัด	รายละเอียดโครงการ	ผลการดำเนินการ
๑. การประชุมพนักงานในการถ่ายทอดนโยบาย เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะคติในการทำงาน	-นโยบายพัฒนาบุคลากร และบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	- จำนวนครั้งของการประชุมพนักงานของเทศบาลตำบลวังหงส์	-โครงการประชุมประจำเดือนของพนักงาน	มีการประชุมพนักงานอย่างน้อย ๙ ครั้ง/ปี
๒. การส่งเสริมการศึกษาต่อ(ทั้งในระบบและนอกระบบ) ให้กับพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง คณะบริหาร/สมาชิกสภา	-นโยบายพัฒนาบุคลากรและบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	- ร้อยละของพนักงานที่ได้รับการศึกษาต่อหรือได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อระดับปริญญาตรีขึ้นไป	- ส่งเสริมการศึกษาต่อให้กับพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง คณะบริหาร/สมาชิกสภา	มีการส่งเสริมให้ศึกษาต่อร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป
๓. การส่งเสริมการเรียนรู้ในระบบ/นอกระบบ นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล / ระบบกระบวนการอิเล็กทรอนิกส์	- นโยบายพัฒนาบุคลากร และบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	- ร้อยละของพนักงานที่ใช้ระบบอินเทอร์เน็ตได้ สามารถค้นคว้าหาข้อมูลได้ - ร้อยละของพนักงานที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศระบบกระบวนการอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการปฏิบัติงาน	- โครงการอบรมการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำนักงาน /อินเทอร์เน็ต/ระบบสารสนเทศ	บุคลากรเทศบาลตำบลวังหงส์ สามารถให้ระบบอินเทอร์เน็ตเบื้องต้นและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานได้ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป
๔. การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ภายในองค์กร	- นโยบายพัฒนาบุคลากร และบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการเรียนรู้ภายในองค์กร	- การจัดประชุมสัมมนาวิชาการ - การจัดกิจกรรมเสี่ยงตามสาย - การจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของเทศบาล - การจัดบอร์ดประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับองค์ความรู้ที่สำคัญสำหรับการปฏิบัติงานท้องถิ่น	แต่ละกอง สามารถเผยแพร่กิจกรรม งานที่ปฏิบัติลงในเว็บไซต์ หรือวารสารของเทศบาล อย่างน้อย เดือนละ ๑ ครั้ง
๕. การติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการ	-นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน	- ร้อยละของความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรม ที่เทศบาลจะดำเนินการ โดยที่ผู้บริหารท้องถิ่น ได้รับทราบข้อมูลความคืบหน้าอย่างต่อเนื่อง - พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการดำเนินงาน และรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	-แต่ละกองรายงานความคืบหน้าของโครงการ/กิจกรรม กำหนดวันแล้วเสร็จ ให้ผู้บริหารท้องถิ่นทราบอย่างต่อเนื่องผ่านทาง Social Networking ที่เทศบาลได้ก่อตั้งเป็นกลุ่มของเทศบาลเอง เพื่อความสะดวกในการติดตามงาน	- กิจกรรมที่พนักงานทำสำเร็จร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป - พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

งาน/กิจกรรม	นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	ตัวชี้วัด	รายละเอียดโครงการ	ผลการดำเนินการ
๑. การฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหลักสูตรต่าง ๆ	-นโยบายพัฒนาบุคลากร และบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	- ร้อยละของพนักงานที่เข้ารับการอบรม/ประชุมการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี	-โครงการฝึกอบรมในหลักสูตรตามสายงานต่าง ๆ ของกรมส่งเสริมฯ -โครงการฝึกอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการในสายงานต่าง ๆ ของกรมส่งเสริมและหน่วยงานราชการอื่น - โครงการประชุมการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้นโดยหน่วยงาน อปท. และหน่วยงานภายนอก - โครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานในหน่วยงานราชการอื่น - ระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ใช้อาชากรส่วนท้องถิ่น (E-learning)	พนักงานที่เข้ารับการอบรม/การประชุมปฏิบัติงาน อย่างน้อย ๑ งาน/หลักสูตร ต่อปี
๒. การปรับปรุงกระบวนการทำงานหรือลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานโดยการกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จ	- นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน	- ร้อยละของความพึงพอใจของผู้รับบริการ ได้รับความสะดวกรวดเร็ว ลดเวลา ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่มีการลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานและมีระยะเวลาแล้วเสร็จอย่างชัดเจน	- โครงการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานในการให้บริการประชาชน - โครงการให้บริการนอกสถานที่	ประชาชนที่มาติดต่อขอรับบริการมีความพึงพอใจได้รับความสะดวกรวดเร็ว ลดเวลาลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานร้อยละ ๘๐ ขึ้น
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	- นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน	- ผลการประเมิน เทียบกับเป้าหมายที่กำหนดและพฤติกรรมที่แสดงออกจากการปฏิบัติงาน - คะแนนร้อยละผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน	- ประเมินผลการปฏิบัติงานตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯของเทศบาลตำบลวังหงส์ - ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการเพื่อร่วมกันวางแผนปฏิบัติราชการโดยกำหนดเป้าหมายระดับความสำเร็จของงานและพฤติกรรมที่คาดหวัง	บุคลากรเทศบาลตำบลวังหงส์ สามารถให้ระบบอินเตอร์เน็ตเบื้องต้นและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานได้ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป

งาน/กิจกรรม	นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	ตัวชี้วัด	รายละเอียดโครงการ	ผลการดำเนินการ
๔. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailan ๔.๐	-นโยบายพัฒนาบุคลากร และบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	- ร้อยละของคู่มือการปฏิบัติงานและองค์ความรู้ ของพนักงานเทศบาลในด้านต่าง ๆ ที่จัดทำในแต่ละห้วงการประเมินผลการปฏิบัติงาน - ร้อยละหลักสูตร ที่พนักงานเทศบาลเข้ารับการอบรมสอดคล้องกับแนวทาง Thailan ๔.๐	- พนักงานเทศบาล จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อเผยแพร่แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ภายในหน่วยงาน - เทศบาลตำบลวังหงส์จัดส่งพนักงานเทศบาลเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาศักยภาพตามหลักสูตรที่สอดคล้องกับแนวทาง Thailan ๔.๐	พนักงานจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานอย่างน้อย ๑ คู่มือต่อปี มีร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

งาน/กิจกรรม	นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	ตัวชี้วัด	รายละเอียดโครงการ	ผลการดำเนินการ
<p>๑. การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมที่ดีในการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสรรหาคนดีคนเก่ง ยกย่องชื่อชมพนักงานผู้มีความประพฤติดี เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดี - การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน 	<p>- นโยบายส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละความพึงพอใจในการนำหลักคุณธรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่หลังเข้ารับการอบรม - จำนวนพนักงานที่อยู่ในกลุ่มผู้มีความประพฤติดีสมควรได้รับการยกย่องเป็นตัวอย่าง 	<ul style="list-style-type: none"> - โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน - โครงการมอบใบประกาศเกียรติคุณเพื่อยกย่องให้กับพนักงานที่มีคุณธรรมเป็นเลิศในการปฏิบัติหน้าที่ 	<p>ความพึงพอใจที่ประชาชนได้รับจากการให้บริการที่พนักงานได้รับการปลูกฝังส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ ๗๐ ขึ้น</p>
<p>๒. เสริมสร้างหลักธรรมาภิบาล เน้นความโปร่งใส ยึดหลักสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>- นโยบายส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละของความพึงพอใจของผู้รับบริการ ได้รับความสะดวกรวดเร็ว ลดเวลา ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่มีการลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานและมีระยะเวลาแล้วเสร็จอย่างชัดเจน 	<ul style="list-style-type: none"> - มีกลไกและระบบตรวจสอบจากภาคประชาชนและหน่วยตรวจสอบภาครัฐ 	<p>ปัญหาข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตในการปฏิบัติงานจากการตรวจสอบจากภาคประชาชนและภาครัฐ (ไม่พบปัญหา = ร้อยละ ๑๐๐</p>

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การวางแผนสรรหาคัดเลือกบุคลากร พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

งาน/กิจกรรม	นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	ตัวชี้วัด	รายละเอียดโครงการ	ผลการดำเนินการ
๑. การสรรหา ๑.๑ การวางแผนอัตรากำลัง ๑.๒ การสรรหาบรรจุแต่งตั้ง บุคลากร	- นโยบายวิเคราะห์อัตรากำลัง - นโยบายการสรรหาและคัดเลือก	- ๑.๑ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีการวิเคราะห์ตำแหน่ง วิเคราะห์ยุทธศาสตร์ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมาย ให้สอดคล้องกับภารกิจหรือกิจกรรมใดที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องดำเนินการ ๑.๒ การสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะ ตำแหน่ง	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาล	๑.๑ การบริหารงานตามโครงสร้างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถนำไปเป็นเครื่องในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ ๑.๒ ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๕ และประกาศรับสมัครบุคคล เพื่อคัดเลือกเป็นพนักงานจ้างในตำแหน่งผู้ช่วยผลิตน้ำประปา

งาน/กิจกรรม	นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	ตัวชี้วัด	รายละเอียดโครงการ	ผลการดำเนินการ
<p>๒. การธำรง รักษาไว้ และ แรงจูงใจ</p>	<p>- นโยบายพัฒนาบุคลากร และบริหาร ทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>- นโยบายเสริมสร้างแรงจูงใจพัฒนาคุณภาพ ชีวิตบุคลากร</p>	<p>๒.๑ บุคลากรได้รับทราบ มีความสนใจเรียนรู้ มีการพัฒนาตนเอง ได้ฝึกอบรมตามเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ</p> <p>๒.๒ การดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรแห่งชาติมีความครบถ้วน ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน</p> <p>๒.๓ ข้าราชการจัดทำแบบประเมินผลการ ปฏิบัติงาน แบบประเมินการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ครบถ้วน ถูกต้อง</p>	<p>๒.๑ ประชาสัมพันธ์เผยแพร่แนวทาง เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ในตำแหน่งให้บุคลากรทราบ</p> <p>๒.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ระบบข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ</p> <p>๒.๓ มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่าง เป็นเสมอภาค และสามารถตรวจสอบ ได้</p>	<p>๒.๑ หน่วยงานมีการ ประชาสัมพันธ์เส้นทาง ความก้าวหน้าสายงานใน ตำแหน่งให้บุคลากรทราบ</p> <p>๒.๒ หน่วยงานดำเนินการ ปรับปรุงระบบดังกล่าว ตามระยะเวลาที่กรม ส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นกำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จตามที่กำหนดไว้</p> <p>๒.๓ พิจารณาเลื่อนขึ้น เงินเดือนพนักงานเทศบาล ประจำปี ๒๕๖๕ ให้ เป็นไปตามผลการประเมิน การปฏิบัติงาน ผ่าน กระบวนการ คณะกรรมการพิจารณา เลื่อนขึ้นเงินเดือน</p>
<p>๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิต บุคลากร</p>	<p>- นโยบายเสริมสร้างแรงจูงใจพัฒนาคุณภาพ ชีวิตบุคลากร</p>	<p>- ร้อยละคะแนนการประเมินความพึงพอใจ ของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งในด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ พร้อมทั้งติดตามและนำ ผลการประเมินมาพัฒนา</p>	<p>- ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของ บุคลากร</p>	<p>- คะแนนการประเมิน ความพึงพอใจของ บุคลากรในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลทั้งในด้าน การพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อม การทำงานบำเหน็จ ความชอบได้ร้อยละ ๘๐</p>

ปัญหา อุปสรรค

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้

๑. กิจกรรมการส่งเสริมการเรียนรู้ในระบบ/นอกระบบ นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล/ระบบกระบวนการอิเล็กทรอนิกส์

ปัญหา อุปสรรค : ๑. บุคลากรไม่ค่อยสนใจเรียนรู้ และทำความเข้าใจเกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร

ข้อเสนอแนะ : ๑. ผู้บังคับบัญชา ควรหมั่นชี้แนะการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ/ มีการรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๑. กิจกรรมการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหลักสูตรต่าง ๆ

ปัญหา อุปสรรค : ๑. สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ทำให้การจัดอบรมหลายหลักสูตรต้องเลื่อน หรือ ยกเลิก

ข้อเสนอแนะ : ๑. ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง

สรุป/วิเคราะห์ : ๑. ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เทศบาลได้ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงาน ทุกกองเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓

ปัญหา อุปสรรค : ๒. บุคลากรไม่มีความกระตือรือร้นในการหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น ระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ข้าราชการส่วนท้องถิ่น (e-learning ในเว็บไซต์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะ : ๒. ผู้บังคับบัญชา ส่งเสริมกำชับให้บุคลากรเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ข้าราชการส่วนท้องถิ่น (e-learning อย่างน้อย ๑ หลักสูตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๑. งานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมที่ดีในการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน

ปัญหา อุปสรรค : ๑. บุคลากรไม่ให้ความร่วมมือในการช่วยเหลือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของเทศบาล ไม่มีความสามัคคีในหมู่คณะ

ข้อเสนอแนะ : ๑. จัดอบรมเพื่อสร้างจิตสำนึกสาธารณะ ตระหนักในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อส่วนรวม และการรักษาวินัยพนักงานในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การวางแผนสรรหาคัดเลือกบุคลากร พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

๑. งานการสรรหา (การวางแผนอัตรากำลัง / การสรรหาบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

ปัญหา อุปสรรค : ๑. บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่

ข้อเสนอแนะ : ๑. ปรับปรุงแผนกรอบอัตรากำลัง ดำเนินการสรรหาบุคลากรในตำแหน่งว่าง