



รายงานผลการดำเนินการ
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ของ

เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง
อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑. นโยบายการวางแผนอัตรากำลัง	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานให้เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน - เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโพธิ์ทองให้เหมาะสม - เพื่อให้เทศบาล สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ 	<ul style="list-style-type: none"> - แผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลโพธิ์ทองในการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ 	<ul style="list-style-type: none"> - ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง - ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามมติ ก.ท.จ. อ่างทอง ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ 	<ul style="list-style-type: none"> - การประกาศการจัดทำโครงสร้างส่วนราชการตามระเบียบไม่เหมาะสมและสอดคล้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดกลาง 	<ul style="list-style-type: none"> - ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง - มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลในแต่ละส่วนราชการอย่างชัดเจนเป็นแนวทางในการดำเนินงาน
๒. นโยบายการสรรหาบรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> - การสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน - โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๕ ของบุคลากรทั้งหมด - เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ การคัดเลือกดำเนินไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน 	<ul style="list-style-type: none"> -การประกาศรับโอน(ย้าย)พนักงานเทศบาล - การเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น -การสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง - การสรรหาในตำแหน่งสายงานปฏิบัติ 	<ul style="list-style-type: none"> - ทำหนังสือร้องขอกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการสรรหาในตำแหน่งสายงาน ผู้ปฏิบัติ บรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลในตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี - การแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาลให้มีวิทยฐานะชำนาญการ 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ที่สอบบัญชีสรรหาของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้ ในตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ไม่มีผู้ใดเลือกลงที่เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง จึงทำให้ขาดบุคลากรที่เป็นข้าราชการในตำแหน่งเจ้า 	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการด้วยความโปร่งใส ความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม - ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
			<ul style="list-style-type: none"> - การแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้มีวิทยฐานะชำนาญการ - การแต่งตั้งพนักงานจ้างตามภารกิจ 	พนักงานการเงินและบัญชี	
<p>๓. นโยบายการพัฒนาบุคลากร</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง - เพื่อให้การปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิดและการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง - เพื่อให้บุคลากร ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด 	<ul style="list-style-type: none"> - มีแผนพัฒนาบุคลากร - บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม ธรรมภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ - มีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน - มีการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง - มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมให้ตรงกับสายงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาล - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งและสายงานอาชีพ ตามสมรรถนะ - พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายงานอาชีพและตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง - ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง 	<ul style="list-style-type: none"> - การฝึกอบรมของกรม และของหน่วยงานอื่นๆ ได้งดการฝึกอบรม เพราะเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรน่า จึงทำให้ไม่สามารถส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงานไม่ได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔. นโยบายการพัฒนา คุณภาพชีวิต	<ul style="list-style-type: none"> - มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และพนักงานเทศบาลมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน - มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญ ต่างๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงใจในการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน - สภาพความปลอดภัย อ อ ชี ว อ น า มั ย แ ล ซ สภาพแวดล้อมในการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> -ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อ อ ชี ว อ น า มั ย แ ล ซ สภาพแวดล้อมในการทำงาน -มีการจัดกิจกรรม ๕ ส. และ Big Cleaning day -สวัสดิการพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง สิทธิค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามกฎหมายที่กำหนด 	<ul style="list-style-type: none"> - เทศบาลตำบลโพธิ์ทองยังไม่มีอาคารสำนักงาน 	<ul style="list-style-type: none"> -ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรและเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้มาติดต่อราชการ
๕. นโยบายการ ประเมินผล การปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> -เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมาย และสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม -เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ 	<ul style="list-style-type: none"> -มีแนวทางการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทองกำหนด -ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง -บันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา -ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก 	<ul style="list-style-type: none"> -มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา -มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินครั้งที่ ๑ ระหว่าง ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ -ครั้งที่ ๒ ระหว่าง ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ 	<ul style="list-style-type: none"> - เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง มีการจัดทำประกาศประกอบการพิจารณาการเลื่อนขั้นการทำงานสายเกิน ๒๓ ครั้ง จะพิจารณาเลื่อนขั้น ๐.๕ ขั้นเท่านั้น เนื่องจากลดปัญหาการมาทำงานสายของพนักงานเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง 	<ul style="list-style-type: none"> -การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส -ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน

ปัญหาและอุปสรรค

- การสรรหาบรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากรในตำแหน่งที่ขาดของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง คือตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีที่ไม่มีผู้ใดเลือกลง จึงทำให้ขาดแคลนบุคลากรในการทำงานในด้านนี้ และทางเทศบาลตำบลโพธิ์ทองขอใช้บัญชีสรรหาของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นก็ไม่มีผู้ที่สอบขึ้นบัญชีตำแหน่งนี้มาเลือกลงที่เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง
- การประกาศการจัดทำโครงสร้างส่วนราชการตามที่ระเบียบไม่เหมาะสมและสอดคล้องกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดกลาง
- การฝึกอบรมของกรม และของหน่วยงานอื่นๆ ได้งดการฝึกอบรมเพราะเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรน่า จึงทำให้ไม่สามารถส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงานไม่ได้

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสรรหา คัดเลือกและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีจำนวนบุคลากรที่มีเพียงพอเมื่อเทียบกับภารกิจของหน่วยงาน และเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานองค์การบริหารลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้
- มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเนื่องจากปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับอัตรากำลังเดิมที่มีอยู่
- ส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน