

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (ครึ่งปีแรก)

เทศบาลตำบลยี่งอ

อำเภอยี่งอ จังหวัดนราธิวาส

ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ /ข้อเสนอแนะ
1.1 จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2564-2566) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาลตำบลยี่งอ	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้เทศบาลตำบลยี่งอ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมและไม่ซ้ำซ้อน - เพื่อให้เทศบาลตำบลยี่งอมีการกำหนดตำแหน่งจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล - เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล 	<ul style="list-style-type: none"> - เทศบาลตำบลยี่งอ มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ถูกต้องครบถ้วน และก.ท.จ. นราธิวาส มีมติเห็นชอบพร้อมทั้งประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2564 - 2566) - เทศบาลมีการ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ตามประกาศ ก.ท. 	<ul style="list-style-type: none"> - เทศบาลตำบลยี่งอ ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564-2566) และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2564 - 2566) ยุบตำแหน่งเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล 	<ul style="list-style-type: none"> - ควรดำเนินการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลังในทุกๆ ปีงบประมาณ เพื่อให้การพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการ และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน

2. ด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ /ข้อเสนอแนะ
2.1 จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ พนักงานเทศบาลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตราากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	- เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กร มีความต่อเนื่อง และมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรงเพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	- ไม่มีอัตราตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2564 - 2566)	เทศบาลตำบลยี่งอ ดำเนินการสรรหาบรรจุแต่งตั้งและรับโอนพนักงานเทศบาลแทนตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้ - ดำเนินการรับโอนพนักงานส่วนตำบล แต่งเป็นพนักงานเทศบาล ในตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติงาน - ดำเนินการให้โอนพนักงานเทศบาล ในตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล - ดำเนินการให้โอนผู้ผ่านการคัดเลือกสายงานผู้บริหาร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	- ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรโดยไม่กระทบหรือซึ่งส่งผลให้งาน เกิดความล่าช้าเสร็จไม่ทันตักกำหนดเวลาทำให้งานขาดประสิทธิภาพ

2. ด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร (ต่อ)				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ /ข้อเสนอแนะ
2.2 การรับสมัครคัดเลือกบุคคล เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอน พนักงานเทศบาล มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	- เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กร มีความต่อเนื่อง และมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงาน โดยตรงเพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	-ไม่มีอัตราตำแหน่งว่างในแผน อัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2564 – 2566)	- เทศบาลตำบลยี่งอ ประกาศรับโอนพนักงานเทศบาลแทนตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้ - ดำเนินการประกาศรับโอนพนักงานเทศบาลแทนตำแหน่งว่าง คือ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล, ผู้อำนวยการกองช่าง, นายช่างโยธา, นักวิชาการตรวจสอบภายใน และนักจัดการงานทะเบียนและบัตร -ดำเนินการประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบลแทนตำแหน่งว่าง คือ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี -ดำเนินการเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น คือ นักทรัพยากรบุคคล	- การประกาศรับโอน พิจารณาคุณสมบัติของผู้ ข อ โ อ น ให้ ต ร ง กับตำแหน่งและความรู้ความสามารถของผู้ที่ ประสงค์จะโอน
2.3 การแต่งตั้งคณะกรรมการ ในการสรรหา และเลือกสรร	-เพื่อให้การดำเนินการสรรหา และเลือกสรรบุคลากรบุคลากร เป็นไปด้วยความโปร่งใส และเกิดความยุติธรรม	-คณะกรรมการในการสรรหา มีครบถ้วนทุกกระบวนการและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส	- ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการ ในการสรรหา และเลือกสรร เพื่อสรรหาและเลือกสรร พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงานทั่วไป ๑ อัตรา สังกัดกองช่าง	- เพื่อป้องกันการดำเนินงานที่ล้นมือ ซึ่งส่งผลให้งานเกิดความล่าช้า เสร็จไม่ทันตามกำหนดเวลา

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ /ข้อเสนอแนะ
3.1 การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	- เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งงาน - เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในปฏิบัติงานของบุคลากร	-บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นไปด้วยความถูกต้อง	- ดำเนินการเลื่อนระดับประเภทวิชาการ ในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล จากระดับปฏิบัติการ เป็นระดับชำนาญการ	- นำผลงานที่ใช้ประกอบการเลื่อนระดับในแต่ละตำแหน่งงาน เก็บรวบรวมเป็นองค์ความรู้ขององค์กร (KM)
3.2 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในทุกตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- ทต. ยี่งอ มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ถูกต้องครบถ้วน และ ก.ท. จังหวัดนราธิวาส มี มติเห็นชอบพร้อมทั้งประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี (พ.ศ.2564 – 2566)	- ทต. ยี่งอ มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 – 2566 โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร	- เพื่อให้มีการพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิภาพควรดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรแต่ละตำแหน่งเพื่อได้กระบวนการและ วิธีการพัฒนาตรงกับความต้องการ
3.3 กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากร แต่ละตำแหน่ง	- เพื่อให้กระบวนการและวิธีการพัฒนาเกิดประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการของบุคลากรแต่ละตำแหน่งและเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนา	- บุคลากรมีปณชระสิทธิภาพในการทำงานและสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนา มาประยุกต์ใช้ในงานได้	- ทต. ยี่งอ มีการดำเนินการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ตามสายงานความก้าวหน้าตามในแผนพัฒนาบุคลากร	- ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนด้วยตนเอง และมีความต่อเนื่องขององค์ความรู้ และสามารถที่จะถ่ายทอดความรู้ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร (ต่อ)				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ /ข้อเสนอแนะ
3.4 สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-LEARNING	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ - เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในหน่วยงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรเกิดการพัฒนาด้วยตนเอง และเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ทต.ยิ่งอ ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-LEARNING ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง 	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในทุกๆ ตำแหน่งงานในองค์กร
3.5 ดำเนินการประเมินพนักงานส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้การพัฒนาถูกต้องและตรงตามเกณฑ์ มาตรฐานตำแหน่ง 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรได้รับการพัฒนาและนำความรู้มารประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ตรงกับตำแหน่ง 	<ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดให้มีการพัฒนาด้านความรู้ และด้านทักษะในการทำงานไปพร้อมๆ กัน เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน
3.6 ดำเนินการประเมิน ความพึงพอใจของบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อวัดผลระดับความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร - เพื่อผลการประเมินมาปรับปรุงแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรเกิดความผูกพันในการทำงานและมีความผูกพันกับองค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงาน มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากรสวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงานบำเหน็จ ความชอบ พร้อมทั้งติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงานเทศบาลมาพัฒนา 	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความหลากหลาย และสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรครบถ้วนทุกตำแหน่งงาน

4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ /ข้อเสนอแนะ
4.1 จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความโปร่งใส และสร้างมาตรฐานในการประเมินผล ในองค์กร	- กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงาน มีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับดูแลกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคนอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	- การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปโดย ความชอบธรรม
4.2 จัดให้มีการพิจารณาความดี ความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ ราชการ อย่างเป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร - พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นไปตามผลการประเมิน และประกาศหลักเกณฑ์	-บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนถูกต้อง ครบถ้วน ทุกคน	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล ครั้งที่ 1 ประจำปี 2566 ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการ คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล ครั้งที่ 1 ประจำปี 2566 ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานการประชุม ดังกล่าว - ทต.ยี่งอ ได้ดำเนินการพิจารณาความดี ความชอบ ตามกระบวนการ ให้เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็น มาตรฐานเดียวกัน

5. ด้านการธำรงรักษาไว้ และแรงจูงใจ				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ /ข้อเสนอแนะ
5.1 ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบ การปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่นด้านการปฏิบัติงาน ให้บริการประชาชน และคุณประโยชน์	- เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	- บุคลากรได้รับการพิจารณาคัดเลือก ครบถ้วน ทุกคน	- ได้ดำเนินการจัดทำโครงการเชิดชูเกียรติพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาล ผู้มีคุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการ ประชาชนดีเด่น	- เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้มีพนักงานเทศบาล คุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติราชการ
5.2 ประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่แนวทางการดำเนินงาน ความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	- เพื่อสร้างองค์กรแห่งเรียนรู้ - เพื่อสร้างความเตรียมพร้อมให้บุคลากร	-บุคลากรสามารถทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนเอง และสามารถเตรียมความพร้อมได้ ครบถ้วน สมบูรณ์	-หน่วยงาน มีการจัดทำ KM ประชาสัมพันธ์ เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษา ดังกล่าว	-เสริม สร้าง องค์กร ความรู้ จากหลากหลายวิธี และแหล่งความรู้ที่แตกต่างกัน
5.3 ดำเนินการบันทึกแก้ไขปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ ให้ถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	- เพื่อให้ข้อมูลบุคลากร ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	- ข้อมูลบุคลากรในระบบ มีความถูกต้อง ครบถ้วน ร้อยละ 100	- หน่วยงาน ได้ดำเนินการปรับปรุงบันทึกแก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ ตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด ทุกระยะแล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด ทั้งในส่วน ของข้อมูลพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	- เสริมสร้างความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบโดยส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมบ่อยครั้ง

6. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ /ข้อเสนอแนะ
6.1 แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวล จริยธรรม ข้าราชการส่วน ท้องถิ่น และข้อบังคับ เทศบาลตำบลยี่งอ ว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการส่วน ท้องถิ่น	- เป็นเครื่องมือกำกับความ ประพฤติของข้าราชการ - ยึดถือเป็นหลักการ และ แนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ - ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่าง องค์กรและข้าราชการในทุก ระดับ	- จัดทำประกาศประมวล จริยธรรมของข้าราชการ ประจำปี - มีแนวทางปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรม	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบ ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับเทศบาลตำบลยี่งอว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ ในด้านประมวลจริยธรรม
6.2 ให้ผู้บังคับบัญชามอบ หมายงานแก่ผู้ใต้บังคับ บัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือก ปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบ และ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติ หน้าที่ได้ตรงกับตำแหน่งและ ใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่าง เต็มที่ - เพื่อป้องกันความมอบหมาย งานที่ซ้ำซ้อน	- เทศบาลตำบลยี่งอ จัดทำ คำสั่งแบ่งงานและมอบหมาย หน้าที่ความรับผิดชอบของ องค์กร	- เทศบาลตำบลยี่งอ ดำเนินการออกคำสั่ง แบ่งงาน และมอบหมายหน้าที่ความ รับผิดชอบ ของพนักงานเทศบาลและ พนักงานจ้างของ แต่ละส่วนราชการ	- การมอบหมายงานต้องดำเนินการตาม กำหนดมาตรฐานของแต่ละตำแหน่ง รวมถึงพิจารณาถึงความรู้ความสามารถ ของแต่ละบุคคลประกอบ
6.3 ส่งเสริมให้บุคลากร ปฏิบัติงานตามแผนการ เสริมสร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรม จริยธรรมและการ ป้องกันทุจริต	- ส่งเสริมให้บุคลากร ปฏิบัติงานตามแผนการ เสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณ ธรรมจริยธรรมและการ ป้องกันการ ทุจริตในองค์กร	- แผนการเสริมสร้าง มาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการ การทุจริต	- เทศบาลตำบลยี่งอ มีการดำเนินตามแผน โดยสรุปรายงานผลการดำเนินการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการ ทุจริตคอร์ปชั่น	- เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ ในด้านดำเนินการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต คอร์ปชั่น

6. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน (ต่อ)				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ /ข้อเสนอแนะ
6.4 โครงการฝึกอบรมเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ 2566	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - เพื่อมีความพร้อมในองค์ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางการปฏิบัติหน้าที่และบริหารราชการ - เพื่อให้บุคลากรรู้จักการทำงานเป็นทีมทำงานอย่างมีความสุข มีทัศนคติที่ดี มีความสามัคคีในองค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ 100 - ผู้เข้าร่วมโครงการ มีความพึงพอใจทุกด้าน ไม่น้อยกว่า 70% 	- เทศบาลตำบลยี่งอ มีโครงการฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ 2566	- เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้านคุณธรรมจริยธรรม
7. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ /ข้อเสนอแนะ
7.1 จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของเทศบาลตำบลยี่งอ	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ - เพื่อให้บุคลากรทราบถึงหลักเกณฑ์และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรสามารถทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนเองและสามารถเตรียมความพร้อมได้ครบสมบูรณ์ 	-หน่วยงาน มีการจัดทำ KM ประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	- เสริมสร้างองค์ความรู้จากหลากหลายวิธี และแหล่งความรู้ที่แตกต่าง

7. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ (ต่อ)				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ /ข้อเสนอแนะ
7.2 ประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่แนวทางการความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อสร้างองค์ความรู้ - เพื่อสร้างความเตรียมพร้อมให้บุคลากร 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรสามารถทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนเอง และสามารถเตรียมความพร้อมได้ครบสมบูรณ์ 	<ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงาน มีการจัดทำ KM ประชาสัมพันธ์ เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว 	<ul style="list-style-type: none"> - เสริมสร้างองค์ความรู้จากหลากหลายวิธีและแหล่งความรู้ที่แตกต่าง
8. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ /ข้อเสนอแนะ
8.1 จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างเทศบาลตำบล	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงขวัญกำลังใจและสร้างความพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน 	<ul style="list-style-type: none"> -บุคลากรในสังกัดเกิดความผูกพัน ความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่าต่อภารกิจของรัฐ 	<ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงานมีแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล - หน่วยงานสามารถตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคลากรได้ตรงกับความต้องการที่ได้ดำเนินการสำรวจ 	<ul style="list-style-type: none"> - ปรับปรุงแผนปฏิบัติการเป็นประจำทุกปี เพื่อทราบถึงความต้องการ ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน
8.2 จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อสร้างความผูกพันในองค์กร - เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรรู้สึกปลอดภัย มีความสุขในการทำงานและมีความผูกพันกับองค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน อย่างครบถ้วน - จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล - จัดพื้นที่พักผ่อนและรับประทานอาหาร - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดกิจกรรม/โครงการเพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กร

8. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ /ข้อเสนอแนะ
8.3 ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	- เพื่อวัดระดับความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร - เพื่อผลการประเมินมาปรับปรุงแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร	- บุคลากรเกิดความสนุกสนานในการทำงานและมีความผูกพันกับองค์กร	- หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งด้านการพัฒนาบุคลากรสวัสดิการสภาพแวดล้อมการทำงานบำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงานเทศบาลมาพัฒนา	- พัฒนาแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความหลากหลาย และสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรครบถ้วนทุกตำแหน่งงาน

- ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

1. ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

1.1 เทศบาลตำบลเชียงอ มีการพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นระบบ ไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง ยังไม่เป็นระบบ ไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน ขาดการติดตามประเมินผลในภาพรวมของส่วนราชการนั้น ยังไม่ส่งเสริมสนับสนุนความต้องการหรือคาดหวังของบุคลากรที่จะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.2 การกำหนดเนื้อหา วิชา และวิธีการพัฒนา ไม่ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่ที่รับผิดชอบ ทำให้การพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติ

1.3 พนักงานเทศบาลบางคน เข้ารับการพัฒนา (อบรม) ไม่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และหน้าที่ความรับผิดชอบของงาน

1.4 งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอที่จะใช้พัฒนาบุคลากรได้ครบทุกสายงาน

1.5 มีบุคลากรไม่เพียงพอ

2. ปัญหาและอุปสรรคด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.1 ปัญหาการแบ่งพรรคแบ่งพวกในที่ทำงาน ขาดความรักใคร่สามัคคี มีทัศนคติเชิงลบกับองค์กร

2.2 การโอนย้ายตำแหน่งของบุคลากร ที่ทำให้บุคลากรที่มีการโยกย้ายต้องมีการปรับตัวใหม่ เพื่อที่จะเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร

2.3 องค์กรมีการวางแผนงานและการทำงานที่ซับซ้อน ทำให้เกิดความไม่เป็นระบบขึ้นในองค์กร ซึ่งจากปัญหาเหล่านี้ ทำให้บุคลากรเกิดความอึดอัดใจ ไม่มี

ความสุขในการทำงาน ไม่มีความผูกพันกับองค์กร

-ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

1. ด้านการพัฒนาบุคลากร

- 1.1 ควรมีการดำเนินการตามกระบวนการ วิธีการและแนวทางตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม และชัดเจนขึ้น
- 1.2 ในกระบวนการดำเนินการควรให้บุคลากรผู้ที่มีส่วนร่วมในการดำเนินการ ในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมทำ เป็นการรวมพลังของทุกภาคส่วน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์
- 1.3 ดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร นอกจากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ภารกิจ นโยบาย มาตรฐานกำหนด ตำแหน่งขีดความสามารถของบุคลากรในด้านต่างๆ แล้ว ควรต้องมีการวิเคราะห์ในประเด็นอื่นๆ ที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาในระบบราชการ เช่น ชีวิตการทำงานในยุค ดิจิทัล ระบบเศรษฐกิจ การเมือง สังคมผู้สูงอายุ และความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล
- 1.4 กำหนดรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน ซึ่งหมายถึงการปรับเปลี่ยนจากระบบการศึกษา มาเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการฝึกอบรม
- 1.5 กำหนดรูปแบบวิธีการและกระบวนการในการพัฒนาที่เหมาะสมให้กับบุคลากรแต่ละคน เพราะการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นพร้อมกันในเวลาเดียวกัน เรื่องเดียวกัน ด้วยวิธีเหมือนกัน

2. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- 2.1 การพัฒนาระบบงาน โดยการกำหนดนโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ
- 2.2 สร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรให้เป็น “องค์กรแห่งความสุข”
- 2.3 การทำให้การประเมินผลงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน เพื่อที่จะสามารถพัฒนาให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และสามารถนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อการพัฒนาบุคลากรได้ ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรต้องมีผลปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ของงานสูงขึ้น ซึ่งแสดงว่าบุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะพร้อมต่อการปฏิบัติงาน

-สรุปสถิติความสำเร็จการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

- เทศบาลตำบลยี่งอ ได้ดำเนินการแล้วเสร็จในแต่ละด้านตามแผน ดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง
2. ด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
5. ด้านการธำรงรักษาไว้ และแรงจูงใจ
6. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน
7. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ
8. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

- เทศบาลตำบลยี่งอ ได้ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผนร้อยละ 50 - 60 ทุกหัวข้อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล