



รายงานผลการดำเนินการ
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ของ

เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง
อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

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"> - การประกาศการจัดทำโครงสร้างส่วนราชการตามระเบียบไม่เหมาะสมและสอดคล้องกับองค์ประกอบโครงสร้างส่วนท้องถิ่นขนาดกลาง 	<ul style="list-style-type: none"> - ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง - มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลในแต่ละส่วนราชการอย่างชัดเจนเป็นแนวทางในการดำเนินงาน
๒. นโยบายการสรรหาบรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> - การสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน - โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรารว่างไม่เกินร้อยละ ๕ ของบุคลากรทั้งหมด - เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ การคัดเลือกดำเนินไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - การประกาศรับโอน(ย้าย)พนักงานเทศบาล - การเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น - การสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง - การสรรหาในตำแหน่งสายงานปฏิบัติ 	<ul style="list-style-type: none"> - ทำหนังสือร้องขอกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการสรรหาในตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างเกิน ๖๐ วัน ให้จังหวัดทราบ - การแต่งตั้งพนักงานจ้างตามภารกิจ 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ที่สอบบัญชีสรรหาของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้ ไม่มีผู้ใดเลือกลงที่เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง จึงทำให้ขาดบุคลากรที่เป็นข้าราชการในตำแหน่งสายงานผู้บริหาร 	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการด้วยความโปร่งใส ความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม - ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
			- การแต่งตั้งพนักงานทั่วไป (ราย เดิม		
๓. นโยบายการพัฒนา บุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอก องค์กรมาปรับใช้กับเทศบาลตำบล โพธิ์ทอง - เพื่อให้การปรับเปลี่ยนแนวคิดใน การทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับ บุคลากรของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง - เพื่อให้บุคลากร ปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มากที่สุด 	<ul style="list-style-type: none"> - มีแผนพัฒนาบุคลากร - บุคลากรยึดมั่นในหลัก คุณธรรม ธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณในการ ปฏิบัติราชการ - มีการพัฒนาศักยภาพ ผู้บริหาร และเพิ่มขีด ความสามารถในการ ปฏิบัติงานให้กับ ผู้ปฏิบัติงาน - มีการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์ในการ ทำงานอย่างต่อเนื่อง - มีการจัดส่งบุคลากรเข้า รับการอบรมให้ตรงกับ สายงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้ สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจ ของเทศบาล - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตาม ตำแหน่งและสายงานอาชีพ ตาม สมรรถนะ - พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และ เพิ่มขีดความสามารถในการ ปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุก ระดับตามสายงานอาชีพและ ตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง - ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นใน หลักคุณธรรม จริยธรรม ของ เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง 	<ul style="list-style-type: none"> - การฝึกอบรมของกรม และ ของหน่วยงานอื่นๆ ได้งด การฝึกอบรม เพราะ เนื่องจากสถานการณ์การ แพร่ระบาดของโรคไวรัสโค โรน่า จึงทำให้ไม่สามารถส่ง บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ตามสายงานไม่ได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุก ตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อ เพิ่มศักยภาพในการ ปฏิบัติงาน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔. นโยบายการพัฒนา คุณภาพชีวิต	- มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และพนักงานเทศบาลมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน - มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญ ต่างๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงใจในการทำงาน	- บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน - สภาพความปลอดภัย อ อ ซี ว อ น า มั ย แ ล ซ สภาพแวดล้อมในการทำงาน	-ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อ อ ซี ว อ น า มั ย แ ล ซ สภาพแวดล้อมในการทำงาน -มีการจัดกิจกรรม ๕ ส. และ Big Cleaning day -สวัสดิการพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง สิทธิค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามกฎหมายที่กำหนด	- เทศบาลตำบลโพธิ์ทองยังไม่มีอาคารสำนักงาน	-ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรและเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้มาติดต่อราชการ
๕. นโยบายการ ประเมินผล การปฏิบัติงาน	-เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมาย และสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม -เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่	-มีแนวทางการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทองกำหนด -ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง -บันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา -ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก	-มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา -มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินครั้งที่ ๑ ระหว่าง ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ ระหว่าง ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕	- เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง มีการจัดทำประกาศ ประกอบการพิจารณาการเลื่อนขั้นการทำงานสายเกิน ๒๓ ครั้ง จะพิจารณาเลื่อนขั้น ๐.๕ ขั้นเท่านั้น เนื่องจากลดปัญหาการมาทำงานสายของพนักงานเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง	-การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส -ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน

ปัญหาและอุปสรรค

- การสรรหาบรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากรในตำแหน่งที่ขาดของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง คือตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีที่ไม่มีผู้ใดเลือกกลง จึงทำให้ขาดแคลนบุคลากรในการทำงานในด้านนี้ และทางเทศบาลตำบลโพธิ์ทองขอใช้บัญชีสรรหาของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นก็ไม่ผู้ที่สอบขึ้นบัญชีตำแหน่งนี้มาเลือกกลงที่เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง
- การประกาศการจัดทำโครงสร้างส่วนราชการตามที่ระเบียบไม่เหมาะสมและสอดคล้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดกลาง
- การฝึกอบรมของกรม และของหน่วยงานอื่นๆ ได้งดการฝึกอบรมเพราะเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา จึงทำให้ไม่สามารถส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงานไม่ได้

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสรรหา คัดเลือกและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีจำนวนบุคลากรที่มีเพียงพอเมื่อเทียบกับภารกิจของหน่วยงาน และเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานองค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้
- มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพิ่มเนื่องจากปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับอัตรากำลังเดิมที่มีอยู่
- ส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน

สรุปสถิติผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง

ระยะเวลาดำเนินการ	บรรจุ/แต่งตั้ง (ราย)	โยกย้าย (ราย)	รับโอน (ย้าย)	ลาออก (ราย)	ไล่ออก/ปลด ออก (ราย)	เกษียณอายุ ราชการ	เข้ารับการอบรม (ราย)
ตุลาคม - ธันวาคม ๒๕๖๔	-	-	-	-	-	๑	๒
มกราคม - มีนาคม ๒๕๖๕	-	-	๑	-	-	-	-
เมษายน - มิถุนายน ๒๕๖๕	๑	-	-	-	-	-	๒
กรกฎาคม - กันยายน ๒๕๖๕	-	-	-	-	-	-	๔