



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เทศบาลตำบลสมเด็จพระเจริญ  
อำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี

## คำนำ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ของเทศบาลตำบล สมเด็จพระเจษฎาฯ จัดทำขึ้นภายใต้แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจากระบบการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลัง การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร มาตรฐานการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

คณะผู้บริหารเทศบาลตำบลสมเด็จพระเจษฎาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะสามารถนำผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลภายในองค์กรต่อไป และหากได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามแผนพัฒนาบุคลากรนี้แล้ว บุคลากรของเทศบาลตำบลสมเด็จพระเจษฎาฯ จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่เทศบาลตำบลสมเด็จพระเจษฎาฯ ได้



(นายธีระพงศ์ กั้นสุด)

นายกเทศมนตรีตำบลสมเด็จพระเจษฎาฯ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เทศบาลตำบลสมเด็จพระเจริญ อำเภอนองปรีอ จังหวัดกาญจนบุรี

นโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
๑. การวางแผนอัตรากำลังคน	๑. เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง กรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลสมเด็จพระเจริญ ๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากร ๓. ใช้เป็นแนวทางกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่	ก.ท.จ. จังหวัดกาญจนบุรี มีมติเห็นชอบ พร้อมทั้ง เทศบาลตำบลสมเด็จพระเจริญได้มีประกาศใช้แผนอัตรากำลังสามปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	๑. มีการกำหนดโครงสร้างกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๒. มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	๑. มีการนำแผนไปใช้ปฏิบัติงานจริงในองค์กร ๒. ต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร - จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ พนักงานจ้างประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔	๑. เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรมีความต่อเนื่องเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๒. เพื่อให้ได้บุคลากรตรงตามสายงานผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ เป็นไปตามผลสัมฤทธิ์และภารกิจของงาน	บุคลากรครบตามตำแหน่งในแผนอัตรากำลังสามปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	๑. ประชาสัมพันธ์รับโอน/ย้าย หรือขอใช้บัญชี สำหรับพนักงานส่วนตำบลทั้งหลายทั้งสายบริหารและสายปฏิบัติ ๒. ตำแหน่งพนักงานจ้างมีการดำเนินการสรรหาตามระเบียบ หลักเกณฑ์ในตำแหน่งที่ว่าง (ทดแทน/เพิ่มเติม)	๑. ยังมีตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลังเนื่องจากไม่มีผู้สนใจ โอน/ย้าย ๒. บางตำแหน่งไม่มีผู้ปฏิบัติหน้าที่โดยตรงส่งผลกระทบต่อการทำงาน
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน - จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้	๑. มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ ๒. สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ๓. สร้างมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงาน	มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล	๑. กำหนดผลสัมฤทธิ์และตัวชี้วัดของงาน ๒. แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน	มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมสามารถตรวจสอบได้

นโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
<p><b>๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษา วินัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดโครงการอบรมคุณธรรมและ จริยธรรม</li> <li>- จัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐาน ทางจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง</li> </ul>	<p>๑. เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีจิตสำนึกรับผิดชอบและ ตระหนักถึงการมีคุณธรรมจริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน</p> <p>๒. เพื่อให้เจ้าหน้าที่วางตัวเป็นกลางทางการเมือง และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย</p>	<p>๑. ดำเนินการฝึกอบรมสำเร็จ ลุล่วงตามแผนพัฒนา</p> <p>๒. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามมาตรฐานทาง จริยธรรมของหน่วยงาน</p>	<p>๑. ดำเนินการฝึกอบรม สำเร็จลุล่วงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p> <p>๒. เจ้าหน้าที่ในองค์กร รับทราบและปฏิบัติตาม มาตรฐานทางจริยธรรมของ พนักงาน ส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้าง</p>	<p>การดำเนินงานตามแผนการ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์</p>
<p><b>๕. การพัฒนาบุคลากร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการ ฝึกอบรม</li> </ul>	<p>๑. เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. เพื่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มี ประสิทธิภาพ</p>	<p>๑. ประชาชนที่มาติดต่อขอรับ บริการได้รับความสะดวก</p> <p>๒. ลดเวลา ลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงานได้จริง</p>	<p>๑. ปรับปรุงข้อมูลในการ ปฏิบัติงานให้เป็นปัจจุบัน</p> <p>๒. ลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็นหรือ ซ้ำซ้อน</p>	<p>แม้จะมีการปรับปรุงข้อมูลการ ดำเนินงานให้เป็นปัจจุบันแต่ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน บางเรื่องยังไม่สามารถทำได้</p>

## ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

### ๑. ปัญหาอุปสรรคด้านการวางแผนอัตรา

๑.๑ เทศบาลตำบลสมเด็จพระเจริญมีการกำหนดโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง แผนอัตรากำลัง มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบันในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ แต่ยังไม่สามารถจัดสรรบุคลากรให้ครบตามกรอบอัตรากำลังได้ เนื่องจากบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่

### ๒. ปัญหาอุปสรรคด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

๒.๑ ยังมีตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลังเนื่องจากไม่มีผู้สนใจโอน/ย้าย มาบรรจุและแต่งตั้งให้ตรงกับสายงาน

๒.๒ การโอน/ย้าย ตำแหน่งของบุคลากรไปปฏิบัติงานที่ อปท./หน่วยงานอื่น ส่งผลให้เกิดอัตรารว่างและกระทบต่อการปฏิบัติงาน

### ๓. ปัญหาอุปสรรคด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓.๑ บุคลากรในหน่วยงานยังขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓.๒ ไม่มีการนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานเท่าที่ควร

### ๔. ปัญหาอุปสรรคด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

๔.๑ ปัญหาการแบ่งพรรคแบ่งพวกที่ทำงาน มีทัศนคติเชิงลบกับองค์กร

### ๕. ปัญหาอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ การเข้ารับการฝึกอบรมของบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปอย่างจำกัดเนื่องจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด ๑๙ ส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรขาดความต่อเนื่อง

๕.๒ การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเป็นไปอย่างไม่ทั่วถึง งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอที่จะใช้พัฒนาให้ครบทุกสายงาน

## ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

### ๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน

๑.๑ ปรับปรุงแผนอัตรากำลังคนให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร และให้เหมาะสมกับภาระงาน

### ๒. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

๒.๑ ประชาสัมพันธ์รับโอน/ย้าย หรือขอใช้บัญชี สำหรับพนักงานส่วนตำบลทั้งสายบริหารและสายปฏิบัติ อย่างสม่ำเสมอ ผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ

๒.๒ ประกาศสอบคัดเลือกตำแหน่งพนักงานจ้าง ตามระเบียบ หลักเกณฑ์ ในตำแหน่งที่ว่าง (ทดแทน/เพิ่มเติม) เพื่อให้บุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

### ๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓.๑ จัดให้มีการประชุมบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อชี้แจงความเข้าใจก่อนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

#### ๔. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

๔.๑ จัดให้มีการอบรมเพื่อสร้างความตระหนักรู้ร่วมกันในการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย ภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ

๔.๒ ปรับปรุงมาตรฐานทางจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เป็นปัจจุบัน และจัดให้มีมาตรการบังคับใช้ที่เป็นรูปธรรม

#### ๕. ด้านการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมให้ตรงตามสายงานที่ปฏิบัติ และเป็นไปอย่างทั่วถึง เพื่อให้บุคลากรทุกสายงานได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง