

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑.การวางแผนกำลังคน การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	๑.เพื่อให้เทศบาลเมืองร้อยเอ็ดมี โครงสร้างการแบ่งงานและ ระบบงานที่เหมาะสมไม่ ซ้ำซ้อน ๒.เพื่อให้เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด มีการกำหนด ตำแหน่งการจัด อัตรากำลัง โครงสร้างส่วน ราชการให้เหมาะสมกับอำนาจ หน้าที่ของเทศบาลเมือง ร้อยเอ็ด ตามกฎหมาย จัดตั้ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ ละประเภทและตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ๓.เพื่อให้คณะกรรมการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถ ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากร ทางการศึกษา ลูกจ้าง ประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ ๔.เพื่อให้คณะกรรมการในการ ดำเนินการวางแผนการพัฒนา บุคลากรของเทศบาลเมือง ร้อยเอ็ด	๑.เทศบาลเมือง ร้อยเอ็ด สามารถนำ แผนอัตรากำลังฯไปใช้ ในการวางแผน กำลังคนเพื่อปฏิบัติงาน ให้เกิดประโยชน์แก่ ราชการและประชาชน ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ๒.วางแผนการพัฒนา ทักษะการปฏิบัติ ราชการไม่น้อยกว่าร้อย ละ ๘๐	๑.เทศบาลนำแผน อัตรากำลังฯไปใช้ใน การเลือกสรรหรือสรร หาบุคลากรเพื่อ ปฏิบัติงานให้เกิด ประโยชน์แก่ทาง ราชการและ ประชาชน ร้อยละ ๙๕.๕๐ ๒.พนักงานเทศบาล ได้รับการพัฒนา ทักษะการทำงาน ร้อยละ ๘๓.๐๐	เนื่องจากโครงสร้าง ส่วนราชการและกรอบ อัตรากำลังในปัจจุบัน ไม่เหมาะสมกับสภาพ ปัจจุบัน ซึ่งมีภารกิจ และปริมาณงานเพิ่ม มากขึ้น จึงจำเป็นต้อง มีการปรับปรุงแผน อัตรากำลังให้ สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่ เพื่อ สามารถแก้ไขปัญหา ของเทศบาลได้อย่างมี ประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้น

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
	๕.เพื่อให้เทศบาลเมืองร้อยเอ็ดสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในการบริหารงานของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานมีการลดภารกิจและยุบเลิก หน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี ๖.เพื่อให้เทศบาลเมืองร้อยเอ็ดสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด			
๒.การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานเทศบาล	๑.เพื่อสรรหาบุคคลที่มีความรู้ เข้ารับการบรรจุและแต่งตั้งได้ตรงตามคุณสมบัติของตำแหน่งที่เทศบาลเมืองร้อยเอ็ดต้องการ ๒.เพื่อมีพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีศักยภาพและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์แก่ราชการและประชาชน	๑.คุณภาพของความสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ๒.บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามแผนอัตรากำลังไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๑.คุณภาพของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๑.๐๐ ๒.บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามแผนอัตรากำลังร้อยละ ๘๗.๕๖	- ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น ในตำแหน่งที่ว่าง - รับโอนพนักงานเทศบาลตำแหน่งที่ว่าง

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓.การประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	-เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา ๑.เลื่อนขั้นเงินเดือน ๒.จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี ๓.การเลื่อนระดับ หรือแต่งตั้ง ๔.การย้าย การโอน การรับโอน ๕.การพัฒนา ๖.การให้ออกจากราชการ ๗.การให้รางวัลแรงจูงใจ ๘.การบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ	๑.ผลสัมฤทธิ์ของงานไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๕๐ ต่อรอบการประเมิน ๒.พฤติกรรมในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๒๐ ต่อรอบการประเมิน	ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนและหรือแต่งตั้ง การย้าย การโอนและการรับโอน การให้ออกจากราชการ การจูงใจ ให้รางวัล และการบริหารงานบุคคลอื่น ๆ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างฯ ปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น
๔.การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย โครงการอบรมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมมีความรู้ ความเข้าใจการบริหารจัดการภายใต้แนวคิดพัฒนาอย่างยั่งยืนและหลักธรรมาภิบาล	๑.พนักงานเทศบาลฯ ยึดมั่นและปฏิบัติงานโดยถือแนวทางของประกาศข้อบังคับ กฎ ระเบียบ หรือหนังสือสั่งการเพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐.๐๐ ๒.พนักงานเทศบาลฯ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐.๐๐ ๓.พนักงานเทศบาลฯ ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐.๐๐	๑.พนักงานเทศบาลฯ สามารถปฏิบัติงานโดยถือประกาศ ข้อบังคับ กฎ ระเบียบ หรือหนังสือสั่งการเพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์ร้อยละ ๘๕.๗๐ ๒.พนักงานเทศบาลฯ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ร้อยละ ๘๗.๙๐ ๓.พนักงานเทศบาลฯ ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติและให้บริหารอย่างเท่าเทียมกันร้อยละ ๙๔.๗๐	คุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยของผู้ปฏิบัติงานเป็นส่วนสำคัญที่ผลักดันให้งานสำเร็จ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๕.การสรรหาคนดีคนเก่ง การสรรหาและการเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	-เพื่อการค้นหาคัดคนที่มีความรู้ ความเหมาะสมกับตำแหน่งที่เทศบาลเมืองร้อยเอ็ดต้องการ	พนักงานจ้างของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดมีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐.๐๐	พนักงานจ้างที่ได้รับการสรรหาการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลร้อยละ ๘๘.๐๐	เนื่องจากเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงมีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ โดยคัดเลือกบุคคลมีความรู้ความสามารถ และทักษะที่ดี
๖.การพัฒนาบุคลากร โครงการอบรมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	๑.เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมมีความรู้ ความเข้าใจการบริหารจัดการภายใต้แนวคิดพัฒนาอย่างยั่งยืน และหลักธรรมาภิบาล ๒.เพื่อส่งเสริมและปลูกจิตสำนึกให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง นำแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงนำมาใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตประจำวันได้ ๓.เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง สามารถใช้ชีวิตได้อย่างสมดุลท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ๔.เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐	๑.พนักงานเทศบาลฯ ทักษะในการปฏิบัติงานหรือการคิดเชิงวิเคราะห์ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ๒.พนักงานเทศบาลฯ มีการพัฒนาการจัดการความรู้ (Knowledge Management :KM) ของตนเองไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลฯ พัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิตประจำวันได้ร้อยละ ๘๗.๙๐	การอบรมและการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบฯ แบบแผนและเกิดประโยชน์สุดต่อทางราชการ และประชาชน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๗.การสร้าง ความก้าวหน้า ในสายงานอาชีพการ ประชาสัมพันธ์ หลักสูตรการอบรมตาม ตำแหน่งหรือทักษะต่าง ๆ ของสายงานตาม แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	เพื่อให้พนักงานเทศบาลฯ มี การพัฒนาทักษะ สมรรถนะ พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ตามสายงานตำแหน่งให้มี ศักยภาพเพิ่มขึ้น	พนักงานเทศบาลฯ เข้ารับการฝึกอบรม ตามทักษะสายงาน ตำแหน่งที่ดำรง ตำแหน่งไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	พนักงานเทศบาลฯ ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะของสายงานที่ ดำรงตำแหน่งร้อยละ ๘๑.๗๐	ความก้าวหน้าในสาย งานนอกจากการ พัฒนาตนเองแล้ว องค์กรก็มีส่วนร่วม สำคัญในการเปิด โอกาสให้พนักงานได้ เข้ารับการอบรมเพื่อ พัฒนาความรู้ในการ ปฏิบัติงานด้วย
๘.การพัฒนาคุณภาพ ชีวิต โครงการอบรมและ พัฒนาศักยภาพ บุคลากรในหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	๑.เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมมี ความรู้ ความเข้าใจการ บริหารจัดการภายใต้แนวคิด พัฒนาอย่างยั่งยืนและหลัก ธรรมาภิบาล ๒.เพื่อส่งเสริมและปลูก จิตสำนึกให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงาน ครูเทศบาลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง นำแนวคิด ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน และการดำเนิน ชีวิตประจำวันได้ ๓.เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันทาง สังคมให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงาน ครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สามารถใช้ ชีวิตได้อย่างสมดุลท่ามกลาง การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ๔.เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมี ความรู้ความเข้าใจใน พ.ร.บ. ข้าราชการของราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐	๑.พนักงานเทศบาล ฯ ทักษะในการ ปฏิบัติงานหรือการ คิดเชิงวิเคราะห์ไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ๒.พนักงานเทศบาล ฯ มีการพัฒนาการ จัดการความรู้ (Knowledge Management :KM) ของตนเองไม่น้อย กว่าร้อยละ ๗๐	ส่งเสริมให้พนักงาน เทศบาลฯ พัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงานและการ ใช้ชีวิตประจำวันได้ร้อย ละ ๘๗.๙๐ การปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพตาม วัตถุประสงค์ สามารถ ให้บริการแก่ประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ สร้างความพึงพอใจ ให้แก่ผู้รับบริการ	พนักงานมีสุขภาพที่ดี ปัจจัยที่มีส่วนเป็นอย่าง มาก คือองค์กรมี นโยบายในการพัฒนา คุณภาพชีวิตให้กับ พนักงาน เมื่อพนักงาน มีสุขภาพที่แข็งแรง สุขภาพจิตที่ดีแล้วก็ สามารถทำงานได้เต็ม ศักยภาพ

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. ระเบียบฯ การเบิกค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับค่าใช้จ่ายเศรษฐกิจที่มีค่าครองชีพสูงขึ้น
๒. การระบาดของโรคโควิด ๑๙ ท ำให้จัดโครงการฝึกอบรมที่มีจำนวนมากไม่สามารถดำเนินการได้

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- ชี้แจง แนะนำ ระเบียบฯ การเบิกค่าใช้จ่ายให้พนักงานเทศบาลฯ ทราบ