

## รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑. การวางแผนกำลังคน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	<b>วัตถุประสงค์ในการจัดทำ แผน ๓ ปี</b> ๑. เพื่อให้มีโครงสร้างแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมมีมิติ ซ้ำซ้อน ๒. กำหนดปริมาณตำแหน่งที่ต้อง <sup>ต่อการให้บริการประชาชน ร้อยละ ๘๐</sup> สามารถรองรับข้อมูลพื้นฐาน จุดแข็ง <sup>จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค</sup> ในการ <sup>ทำงานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ใน</sup> โครงสร้างส่วนราชการให้ <sup>ปัจจุบันและอนาคต ร้อยละ ๘๐</sup> เหมาะสมกับภารกิจ จำนวน หน้าที่ของเทศบาล ๓. เพื่อให้คณะกรรมการ พนักงานเทศบาล สามารถตรวจสอบ การทำงานของหน่วยงานด้วยว่า <sup>วางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนิน</sup> ถูกต้องเหมาะสม กับจำนวน หน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วน ราชการนั้นหรือไม่ ๔. เพื่อเป็นแนวทางในการ ดำเนินการวางแผนการพัฒนา บุคลากร	<b>เชิงปริมาณ</b> มีปริมาณตำแหน่งที่ครบถ้วนเพียงพอ <sup>๒๕๖๔-๒๕๖๖)</sup> และการวิเคราะห์ภาระงาน <sup>การเตรียมข้อมูล และการคิดวิเคราะห์</sup> ของคณะกรรมการผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้ <sup>สอดคล้องกับนโยบายผู้บริหารยุทธศาสตร์</sup> การพัฒนาเทศบาลการบริหารบุคคล <sup>ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด</sup>  <b>เชิงคุณภาพ</b> สามารถทราบข้อมูลพื้นฐาน จุดแข็ง <sup>จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค</sup> ในการ <sup>ทำงานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ใน</sup> โครงสร้างส่วนราชการให้ <sup>ปัจจุบันและอนาคต ร้อยละ ๘๐</sup>  <b>เชิงประโยชน์</b> วางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนิน <sup>งานของกรมส่งเสริมการปกครอง</sup> ส่วนท้องถิ่น ให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ <sup>นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้</sup>	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) และการวิเคราะห์ภาระงาน <sup>การเตรียมข้อมูล และการคิดวิเคราะห์</sup> ของคณะกรรมการผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้ <sup>สอดคล้องกับนโยบายผู้บริหารยุทธศาสตร์</sup> การพัฒนาเทศบาลการบริหารบุคคล <sup>ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด</sup>  สามารถทราบข้อมูลพื้นฐาน จุดแข็ง <sup>จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค</sup> ในการ <sup>ทำงานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ใน</sup> โครงสร้างส่วนราชการให้ <sup>ปัจจุบันและอนาคต ร้อยละ ๘๐</sup>  วางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนิน <sup>งานของกรมส่งเสริมการปกครอง</sup> ส่วนท้องถิ่น ให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ <sup>นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้</sup>	มีการประชุมของคณะกรรมการจัดทำ แผนอัตรากำลัง (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยคณะกรรมการมี ผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนราชการ ร่วม <sup>ประชุมเพื่อวางแผนการจัดทำแผน</sup> อัตรากำลัง และการปรับปรุงแผน

## รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑. การวางแผนกำลังคน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ต่อ)	๕. เพื่อให้เทศบาลสามารถวางแผน แผน สามารถวางแผนการ พัฒนาบุคลากรของเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานมี ประสิทธิภาพ ๖. เพื่อให้เทศบาล สามารถควบ คุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารบุคคลให้เป็นไปตาม กฎหมายกำหนด			

### ปัญหาและอุปสรรค / เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญ หรือต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เมื่อเทียบกับปี ที่ผ่านมา ปริมาณงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒๐

### ข้อเสนอแนะ / แนวทางที่แก้ไข

ควรมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่เพื่อสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตามแต่ได้ย่างมีประสิทธิภาพและสนองตอบความต้องการของประชาชนให้เกิดความสatisfactory รวดเร็ว สร้างความพึงพอใจให้มากที่สุด และสามารถพัฒนาภารกิจการของเทศบาลตามแต่ให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี ๒๕๖๔	การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วนคะแนน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจาก ปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประทัยดี หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ๒. พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ให้ประเมิน จากระยะหักตามที่ ก.ท. กำหนด และสมรรถนะ ตามสายงานตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนดโดยอย่างน้อย ๓ มรรคนะ ให้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ คือ ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค.-๓๑ มี.ค. ของปีถัดไป) ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย.-๓๐ ก.ย. ของปีเดียวกัน) ผู้บังคับบัญชาเม้นาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่น การให้เงินรางวัลประจำปี การแต่งตั้ง การให้ออกจากราชการ	เชิงปริมาณ ๑. พนักงานได้รับการประเมินในระดับดีเด่น ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ ๒. พนักงานเทศบาลมีการสร้างสรรค์ผลงานเพื่อประชาชนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ ๓. เป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้น และพัฒนาตนเองมากขึ้น ร้อยละ ๙๐	๑. จากการประเมินและการประชุมคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ปรากฏว่า มีผลการปฏิบัติงาน ในระดับดีเด่นร้อยละ ๙๔.๗๔ ๒. ผู้บังคับบัญชาประเมินและให้คะแนนตามผลงานจริงที่เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๙๐ ๓. พนักงานมีการกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และพัฒนาตนเองจากการที่ผู้บังคับบัญชาประเมิน ตามเกณฑ์ที่กำหนดเพิ่มขึ้น การพัฒนาขึ้น ร้อยละ ๙๐	การประเมินผลการปฏิบัติงานให้คำนึงถึงผลงาน (Performance Management) ที่เข้มข้นผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานในระดับองค์กร คุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติตาม ความสามารถและความอุตสาหในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาภัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาล โดยจัดทำการประเมินอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้งเปิดโอกาสให้ผู้บุคคลประเมินซึ่งกันและกัน หรือขอคำปรึกษาด้วย
			การพัฒนาขึ้น ร้อยละ ๙๐	

## **ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา**

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตั้งแต่ขั้นตอนการเตรียมการประเมินผล การจัดทำคำรับรองบุคคล การติดตามและให้คำปรึกษาแนะนำการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมรวมและจัดเรียงผลการ ประเมินของสำนักกองเสนาต่อคณะกรรมการกลั่นกรองประเมินผลการพิจารณา บางครั้งคะแนนไม่เป็นไปตามความประสงค์จะทำให้ผู้รับการประเมินไม่พอใจ ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

ซึ่งกระบวนการรวบรวมและพิจารณาต้องใช้ความรอบคอบในการพิจารณา และยุติธรรมมากที่สุด

## รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๓. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย ๓.๑ โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน พนักงานเทศบาลตำบลแต้ม ประจำปี ๒๕๖๔</p>	<p>๑. เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการ และบุคลากร ของ ทต.แต้มมี ความเข้าใจด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการที่บัญญัติไว้เป็นกฎหมาย เห็นความสำคัญ และเสริมสร้างภาพลักษณ์ของ หน่วยงานให้มี ความโปร่งใสและเป็นธรรม</p> <p>๒. เพื่อส่งเสริมให้พนักงาน ทต.แต้มมีค่านิยมในการ ปฏิบัติงานโดยยึดหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นข้าราชการยุคใหม่ที่มีคุณธรรม จริยธรรม</p> <p>๓. เพื่อให้ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล มีจิต สำนึกรักการเรียนรู้ ค่านิยมและวัฒนธรรมเรื่องความซื่อสัตย์ สุจริต ส่งผลให้หน่วยงานปลดภาระ ลดภาระ ค่าใช้จ่าย ลดภาระทางบัญชี ลดภาระทางบุคคล</p> <p>๔. เพื่อเสริมสร้างการทำงาน ที่สู่สุจริตโปร่งใส ของข้าราชการ</p> <p>๕. ประสานขอความร่วมมือทั้งหน่วยงานภายใน และหน่วยงานภายนอกในการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริต</p>	<p>เชิงปริมาณ พนักงานเข้ารับการอบรมร้อยละ ๙๐</p> <p>เชิงคุณภาพ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เพิ่มมากขึ้นร้อยละ ๘๐</p> <p>เชิงประโยชน์ หน่วยงานปลดภาระ ลดภาระ ร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>พนักงานเข้ารับการอบรม ๘๘.๗</p> <p>ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เพิ่มมากขึ้นร้อยละ ๘๐</p> <p>หน่วยงานปลดภาระทุจริต ๑๐๐</p>	

ปัญหาและอุปสรรค/เบรี่ยงเบี้ยงกับปีที่ผ่านมา

การทุจริตคอร์รัปชันเป็นปัญหาใหญ่ที่สะ梦มาเป็นเวลานาน ฝัง根柢อยู่ในสังคมมาตลอด ส่งผลให้เกิดปัญหามากมาย ประเทศต้องสูญเสียในด้านต่างๆ หากปล่อยไว้อาจก่อให้เกิดการเสียหายกับ  
ประเทศชาติ

ข้อเสนอแนะ /แนวทางแก้ไข

ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลแต้ม เพื่อให้ทราบถึงการสร้างจิตสำนึกรักการเรียนรู้ ค่านิยมและวัฒนธรรมเรื่องความซื่อสัตย์สุจริต  
รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมค่านิยม ด้วยจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติราชการ ประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน

# รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔. การสรรหาคนเก่ง ๔.๑ โครงการคัดเลือกพนักงานดีเด่น ที่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับองค์กรได้ ประจำปี ๒๕๖๔	๑. เพื่อคัดเลือกพนักงานดีเด่น ที่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับองค์กรได้ ๒. เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ปฏิบัติตาม เป็นแบบอย่างที่ดี ผู้ที่ได้รับคัดเลือก ๓. เพื่อให้ผู้ที่ได้รับคัดเลือกมีความศรัทธา และยึดมั่นในการทำความดีสร้างสรรค์ ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน ๔. เพื่อส่งเสริมจิตสำนึกให้กับผู้ปฏิบัติงาน ๕. เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิด ความกระตือรือร้น และพัฒนาตนเองมาก ยิ่งขึ้น ๖. สร้างความสามัคคีในองค์กร ๗. สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ๘. เป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน	เชิงปริมาณ ๑. พนักงานสร้างสรรค์ผลงานที่เป็น <sup>ประโยชน์ต่อประชาชนเพิ่มมากขึ้น</sup> ร้อยละ ๘๐	๑. ทำโครงการต่างๆ เพื่อประชาชน เพิ่มมากขึ้น บุคลากรมีคุณภาพ มากขึ้นประชาชนพึงพอใจ ๙๕ ๒. คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือก ผู้เข้ารับการคัดเลือกเป็นไปตามหลัก เกณฑ์ ร้อยละ ๘๐ ผู้ได้รับคัดเลือก ได้ประกาศนียบัตรยกย่องเชิดชูเกียรติ	ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสนับสนุน ให้พนักงานประพฤติปฏิบัติ มีจิตสำนึกดี กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ทำงานอย่าง ตั้งใจ เป็นผู้ปฏิบัติดี เป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นใน การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตำบลแท้
		เชิงคุณภาพ ๑. ผู้ได้รับคัดเลือกปฏิบัติงานเป็นไป ตามหลักเกณฑ์การคัดเลือก ร้อยละ ๘๐	๓. พนักงานมีการกระตือรือร้นใน การทำงาน และพัฒนาตนเอง จากการที่ผู้บังคับบัญชาประเมิน มี การพัฒนาขึ้น ร้อยละ ๘๐	
		เชิงประโยชน์ ๑. เป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิด <sup>ความกระตือรือร้น และพัฒนาตนเองมาก ขึ้น ร้อยละ ๘๐</sup>		

## ปัญหาและอุปสรรค / เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

ประชาชนจะมีความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุข ได้รับการติดตามและได้รับการตอบสนองตรงต่อความต้องการในการแก้ปัญหาของประชาชนที่เกิดขึ้น จึงขึ้นอยู่กับการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในหน่วยงานทุกคร หากบุคลากรของหน่วยงานเป็นผู้มีคุณธรรมในการปฏิบัติงาน จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เนื่องจากการปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลเมื่อเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา มีการพัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี

## ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการคัดเลือกพนักงานดีเด่น เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานในรุ่นต่อๆ ไปที่เข้ามาทำงานในองค์กรแห่งนี้

## รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๕. การพัฒนาบุคลากร ๕.๑ กิจกรรมส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรต่างๆ เป็นการพัฒนาทักษะในการทำงาน	๑. เพื่อให้บุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรต่างๆ เป็นการพัฒนาทักษะในการทำงาน ร้อยละ ๘๐	เชิงปริมาณ บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงาน ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงาน ร้อยละ ๘๐	๑. บุคลากรได้รับความรู้จากบุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงาน ร้อยละ ๘๐ ๒. บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในสายงาน ๓. บุคลากรได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่จัดตามภารกิจงานหน้าที่	๑. บุคลากรมีทักษะในการทำงานดีขึ้น สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. แจ้งเวียนหนังสือ และประชาสัมพันธ์ เมื่อมีการจัดอบรมในงานต่างๆ เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้สมัครเข้ารับการอบรม

### ปัญหาและอุปสรรค/เบรี่ยงเบียงกับปีที่ผ่านมา

- การไม่สอดคล้องกันในหัวข้อที่จะพัฒนา เช่น การส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานภายนอกไม่ตรงกับตำแหน่งหรือหน้าที่ของแต่ละคนเมื่อเสร็จสิ้น กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรแล้ว ผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรไม่สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในงานได้
- การดำเนินการตามแผนพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ เนื่องจากในช่วงที่จะจัดโครงการฝึกอบรมหรือการพัฒนาบุคลากรในเรื่องต่างๆ อาจจะมีกิจกรรมอื่นๆ แทรกในช่วงนั้นทำให้ต้องเลื่อนออกไปทำให้กระบวนการแผนทั้งระบบ
- บุคลากรขาดการใส่ใจในการพัฒนาตัวเอง และเมื่อภัยหลักจากการไปเข้ารับการฝึกอบรม แล้วไม่ได้มีการจัดทำสรุประยุกต์ หรือสรุปความรู้ที่ได้รับจากการไปฝึกอบรมอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึง การติดตามประเมินผลของการพัฒนาบุคลากรยังไม่สามารถทำได้ต่อเนื่อง
- ปัญหาในระบบการพัฒนาบุคลากร เมื่อดำเนินการสำรวจความต้องการในการจัดฝึกอบรมเรียบร้อยแล้ว เมื่อถึงขั้นตอนการจัดฝึกอบรมปรากฏว่าบุคลากรจากสำนัก/

กองต่างๆ ที่จะแสดงความประ伤ค์ อยากให้จัดฝึกอบรม ติดภารกิจไม่สามารถเข้าร่วมการอบรมได้

๔. ยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการได้ดีเท่าที่ควร และปัญหาบุคลากรขาดการนำความรู้ ระเบียบ กฏหมายใหม่ๆ มาปรับใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ตามความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

#### ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข

๑. การแก้ไขปัญหาการจัดฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ต้องแก้ไขปัญหาโดยสำรวจความต้องการของบุคลากรว่ามีกองใดที่สนใจอยากร่วมการจัดอบรมหลักสูตรใหม่บ้าง และกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการมากที่สุด

๒. การแก้ปัญหาการพัฒนาบุคลากรที่ยังไม่สามารถดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรได้นั้น คือจะต้องประกาศแผนการพัฒนาบุคลากรในรอบปีงบประมาณให้ทุกส่วนราชการทราบ และให้หัวหน้า ส่วนราชการมาประชุมกันเพื่อกำหนดตามระวางการจัดอบรมหรือศึกษาดูงาน เพื่อไม่ให้เกิดการจัดกิจกรรมที่ทับซ้อนกัน

๓. การแก้ปัญหาบุคลากรขาดความใส่ใจในการพัฒนาตนเอง คือ หน่วยงานจะต้องมีการส่งเสริม มีการปรับทัศนคติให้ตัวบุคลากรมีความตระหนักรถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง มีความอยาเรียนรู้ ต้องการพัฒนาสิ่งใหม่

๔. แนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นของกระบวนการพัฒนาบุคลากร ในกรณีที่บุคลากรในหน่วยงาน ที่แสดงความประ伤ค์อยากร่วมการฝึกอบรมไว้ แต่เมื่อฝ่ายจัดฝึกอบรมได้จัดโครงการขึ้น แต่บุคลากรที่แจ้ง ความประ伤ค์ไว้เกิดติดภารกิจไม่สามารถเข้าร่วมการอบรมได้ ซึ่งการแก้ปัญหารณีเข่นนี้จะต้องมีการจัดทำบัญชีรายชื่อบุคลากรที่แจ้งความประ伤ค์ไว้และติดตามให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม ตามที่ได้แจ้งความประ伤ค์ไว้

๕. แนวทางการแก้ไขปัญหาระบวนการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฏหมาย ต่างๆ ที่สำคัญ และจะต้องนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ เพื่อให้สอดคล้องกับระบบราชการ

## รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๖. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๖.๑ การสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้ง พนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่ง ต่างสายงาน ในสายผู้ปฏิบัติจาก ตำแหน่งประเภททั่วไป เป็นตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ</p>	<p>การสรรหา พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง นักวิชาการคลัง มีคุณสมบัติ</p> <p>๑. เป็นพนักงานประเภททั่วไประดับ ปฏิบัติงาน หรือ ระดับชำนาญงาน หรือ อาชูโส</p> <p>๒. มีวุฒ ป.ตรี/โท/เอก ทางการบัญชี การคลัง การบริหารการคลัง การบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์ พันิชยศาสตร์ นิติศาสตร์ หรือทางอื่น ที่ ก.ท.กำหนด</p> <p>๓.ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้น ๑๕,๐๖๐</p>	<p>๑. ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ก. ภาค ข. และ ภาค ค. ที่สอบในแต่ละ ภาค ตามหลักสูตร ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐</p> <p>๒. เมื่อดำเนินการสอบเสร็จแล้ว คณะกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือกจะ จัดทำบัญชีรายชื่อผู้ผ่านเรียงลำดับ ตามผลคะแนนรวม โดยระบุคะแนน ที่ได้ในแต่ละภาค คะแนนรวมทุกภาค และลำดับที่สอบคัดเลือกได้รายงานต่อ นายกเทศมนตรี เพื่อประกาศรายชื่อ ผู้ผ่านการสอบ</p> <p>๓. เทศบาลจะประกาศขึ้นบัญชีผู้ผ่าน การสอบคัดเลือก จำนวน ๒ เท่า ของ อัตราว่าง โดยจะเรียกรายงานตัวผู้สอบ คัดเลือกได้ลำดับที่ ๑ ภายใน ๓๐ วัน</p>	<p>๑. เทศบาลดำเนินการสอบ เมื่อวันที่ ๒๗ ม.ค.๒๕๖๔ มีผ่านการคัดเลือก ๑ คน คือนางสมคิด ทองແภา ก.ได้คะแนน ร้อยละ ๘๕</p> <p>ภาค ข. ได้คะแนน ร้อยละ ๙๑</p> <p>ภาค ค. ได้คะแนน ร้อยละ ๙๗ เฉลี่ยได้คะแนน ๙๖ คะแนน</p> <p>ก.ท.จ.ศรีสะเกษา ในการประชุม ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ มี มติเห็นชอบในการย้ายและแต่งตั้งให้ พนักงานเทศบาลดำรงตำแหน่ง ต่าง สายงาน กรณีเป็นผู้สอบคัดเลือกได้</p>	<p>ผลคะแนนผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด</p>

ปัญหาและอุปสรรค / เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

ภาระงานที่มากขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา ประกอบกับจำเป็นต้องให้พนักงานมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

คณะกรรมการจัดทำแผนจึงปรับปรุงแผน เพื่อกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการคลัง เพื่อรับปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น

## รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<b>๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต ๗.๑ กิจกรรมการตรวจสุขภาพ ประจำปีของพนักงานเทศบาลตำบล แต่ ประจำปี ๒๕๖๔</b>	๑. เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล เกิดการดูแลสุขภาพและปรับเปลี่ยน พฤติกรรมที่ไม่ขัดต่อสุขภาพ ส่งผลให้ พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี  ๒. เพื่อให้มีโอกาสศั�นาปจจัยเสี่ยงต่อ <sup>๑</sup> การเกิดโรคต่างๆ เพื่อให้สามารถรักษา <sup>๒</sup> ได้ทันเวลา  ๓. เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหาร และพนักงาน เทศบาล มีสุขภาพที่ดีพร้อมปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	<b>เชิงปริมาณ</b>  ผู้บริหารและพนักงาน ผู้เข้ารับการ ตรวจสุขภาพประจำปี ร้อยละ ๙๐ <sup>๑</sup>  <b>เชิงคุณภาพ</b>  มีการตรวจเป็นรูปแบบมาตรฐานและ เป็นหมวดที่มีความเชี่ยวชาญ ทำให้ ผู้บริหารและพนักงาน มีความมั่นใจ ในคุณภาพการตรวจสุขภาพ ร้อยละ ๘๐ <sup>๒</sup>  <b>เชิงประโยชน์</b>  พนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานดี ขึ้น การลาน้อยลง ร้อยละ ๘๐	ผู้บริหารและพนักงานเข้ารับการ ตรวจสุขภาพประจำปี ๘๙.๔๔ <sup>๑</sup>  ผู้บริหารและพนักงานพึงพอใจในการ ตรวจสุขภาพประจำปี ๘๙.๔๔ <sup>๒</sup>  การลาของพนักงานน้อยลง ร้อยละ ๘๐	ความมีการตรวจสุขภาพอย่างต่อเนื่องทุกปี เพื่อเป็นการป้องกันโรค สร้างคุณภาพ ชีวิตที่ดีให้กับ ผู้บริหารและพนักงาน เทศบาล

**ปัญหาและอุปสรรค / เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา**

คนส่วนใหญ่มักไปพบแพทย์เมื่อร่างกายมีความปกติขึ้นกับร่างกาย ซึ่งบางครั้งก็อาจจะสายเกินไปสำหรับการเยี่ยมารักษาโรคบางโรคที่จะแสดงอาการออกมากเมื่อยุ่งยากหรือระยะที่  
อาการหนักแล้ว เพราะร่างกายมีความเสื่อมถอยตามกาลเวลา

**ข้อเสนอแนะ / แนวทางที่แก้ไข**

ความมีการตรวจสุขภาพอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ เพื่อคัดกรองหรือสามารถชลօการเจ็บป่วย หรือสามารถรักษาในระยะเริ่มต้นได้ผลดีซึ่งมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่