



028

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานนิติการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม

ที่ อบ ๕๓๖๐๑/ วันที่ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลบ้านด่านโขงเจียม

เรื่องเดิม

ตามที่ เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียมได้จัดทำนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้ได้รับทราบถึงระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลัก และวิธีปฏิบัติ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตย นั้น

ข้อเท็จจริง

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับการติดตามแผนปฏิบัติการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) ให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียมจึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานและส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ ทุกประเภทมีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบาย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล หน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป ดังนี้

- ๑ วางแผนการบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์กร
 - ๒ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคคลเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์ และเป็นปัจจุบัน
 - ๓ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร
- เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ๔ ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
 - ๕ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล และสามารถตรวจสอบได้
 - ๖ พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสม และตรงกับความต้องการของบุคลากร

ข้อพิจารณา

เพื่อให้การปฏิบัติเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นไปตามเป้าหมาย นโยบายที่วางไว้ และการปฏิบัติเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รายละเอียดแนบท้ายนี้ เพื่อเผยแพร่ทางเว็บไซต์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

จำเอก

(สยาม ชินบุตร)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

-เพื่อโปรดทราบ

-เห็นควร.....



(นายประกาศิต สมสะอาด)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

เรียน นายกเทศมนตรี

- เพื่อโปรดพิจารณา

-เห็นควร..

-เพื่อโปรดพิจารณา
-เห็นควร.....

๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๔
นาย [Signature] นายก อบจ. นนทบุรี

ว่าที่ร้อยตรี



(ธนเสฏฐ์ ธนัชพุทธิพงศ์)

ปลัดเทศบาล

- 785 v.

[Handwritten signature]

(นายก้องสกุล แก้วกัญญา)

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านด่านโขงเจียม

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑ การวางแผนกำลังคน -แผนอัตราจ้าง ๓ ปี	๑ เพื่อบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับ ความจำเป็นตามพันธกิจ ๒ เพื่อพัฒนาระบบ วางแผน และติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน ๓ เพื่อพัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่า ของกำลังคน ๔ เพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ	๑ ระบบงานและกรอบ อัตรากำลังสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงาน ๒ นำสมรรถนะมาใช้เป็น เครื่องมือในการบริหารทรัพยากร บุคคลทุกด้าน ๓ เส้นทางความก้าวหน้าของสาย อาชีพ ๔ ระบบประเมินผล การปฏิบัติงานตาม ผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะหลัก	๑ ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและ ภารกิจของเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม ๒ จัดทำสมรรถนะและนำสมรรถนะมาใช้เป็น เครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการ สรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการ พัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน ๓ เส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ ๔ จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตาม ผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะหลัก ๕ จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการ บริหารจัดการคนดีและมีการจัดการทำการประเมินผล	

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
เทศบาลตำบลบ้านโนนชัยเจียม อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี

แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๒ ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร -แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ กำหนดแผนการสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างตามกรอบเวลาที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และให้ทันต่อความต้องการในการใช้อัตรากำลังของส่วนราชการ ๒ มีหนังสือรายงานตำแหน่งข้าราชการที่ว่างต่อคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ๓ ตั้งงบประมาณไว้สำหรับการจ่ายเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทนให้กับข้าราชการลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีและต้องใช้งบประมาณไม่เกินร้อยละ ๓๕ ของงบประมาณรายจ่ายทั้งหมด	๑ มีแนวทางปฏิบัติและแต่งตั้งตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี กำหนดตามกรอบระยะเวลาในการสรรหา ๒ สรรหาพนักงานเทศบาลตามกรอบระยะเวลาในการสรรหาบรรจุ และแต่งตั้งตามระเบียบประกาศ ก.ท.จ.อย่างชัดเจน ๓ มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สามารถบรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง ๔ มีแผนอัตรากำลัง สามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตามกรอบ	การปฏิบัติตามรอบระยะเวลาการประเมิน เพื่อประกอบ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนใน ทุกตำแหน่งทุกสายงาน	

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
เทศบาลตำบลบ้านโนนชัยเจียม อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๓ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๓.๑. จัดให้มีการระดม ประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถ ตรวจสอบได้	เพื่อให้มีระบบการประเมินที่มี ประสิทธิภาพที่โปร่งใส เป็นธรรมตรวจสอบได้ และเชื่อมโยงกับผลตอบแทน	การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไป ตามหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนด	ดำเนินการจัดทำเอกสารประเมินผลการปฏิบัติงานของ เทศบาลตำบลบ้านโนนชัยเจียม ดังนี้ -ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม-๓๑ มีนาคม) -ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน -๓๐ กันยายน) เพื่อดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ โดยหน่วยงานมีการถ่ายทอด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานจนถึงคณะกรรมการ พิจารณาผลการพิจารณาผลการปฏิบัติงานในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคนอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการตั้งแต่องค์การบริหารส่วน แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบทุกครั้ง เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและถูกต้อง พร้อมทั้งมีการ พัฒนางานในส่วนที่รับผิดชอบของหน้าที่ต่อการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง	

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๔ การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย ๔.๑ ประมวลจริยธรรมเทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม	-เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	จำนวนผู้รับทราบและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม	ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และขอบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณพนักงานส่วนท้องถิ่น	
๔.๒ โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	เพื่อสร้างทัศนคติ เจตคติ และมุมมองการทำงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐให้มีจิตสาธารณะ	จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม	ประชาชนได้รับความพึงพอใจและบุคลากรหน่วยงานภาครัฐมุ่งรักษาประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว	

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
เทศบาลตำบลบ้านดงเจียม อำเภอยางเจียม จังหวัดอุบลราชธานี

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๕ การสรรหาบุคคลในองค์กร -ยกย่องพนักงานที่เป็น คนดี และทำคุณประโยชน์ให้ องค์กร	สรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่ระเบียบกำหนด เพื่อปฏิบัติตามภารกิจของ เทศบาลตำบลบ้านดงเจียมตามประกาศคณะกรรมการ การมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หมวด ๔ การสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงานตามภารกิจ หน่วยงานให้ใช้วิธีสอบแข่งขัน หรือสอบคัดเลือกโดย ดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการและคำนึงถึงความ เป็นธรรมและความเสมอภาค ให้โอกาสแก่บุคคลที่มีสิทธิ อย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้ ความเหมาะสม กับตำแหน่งตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	๑ มีการสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่ องค์กรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ ๒ มีการประกาศรับสมัครพนักงานจ้าง แบบเปิด โดยยึดหลักความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับ การเป็นคนดีคนเก่ง การสรรหาสายงาน ผู้บริหาร การรับโอน (ย้าย)พนักงาน เทศบาลตามประกาศคณะกรรมการกลาง พนักงานเทศบาล ๓ มีการรายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ที่ว่างให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็น ผู้ดำเนินการสรรหา เพื่อให้ได้บุคลากรที่มี ความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานใน หน่วยงาน	๑ จัดทำประกาศมาตรการให้ รางวัลและบทลงโทษแก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๒ ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้ดียิ่งขึ้น ๓ ปรับปรุงช่องทางการสื่อสาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทางเว็บไซต์เทศบาล บ้านดงเจียม	

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี

แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๖ การพัฒนาบุคลากร	๑ การเตรียมการและการวางแผน ดังนี้ ๑.๑. การสรรหาความจำเป็นในการพัฒนา การหาความจำเป็นในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคน หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรได้รับการพัฒนาด้านใด จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนด ๑.๒ ประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะงานเฉพาะตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรม ๒ การดำเนินการพัฒนา ให้ดำเนินการ ดังนี้ ๒.๑. การเลือกวิธีพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้ได้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้วผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณา	๑ มีแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะ ทักษะที่ดีคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานราชการ และการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ ๒ จัดทำแผนความก้าวหน้าทางสายอาชีพ ๓ มีการอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ ๔ มีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับบุคลากร	๑ มีการมอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยตนเอง ๒ เบื้องต้นให้ศึกษาข้อสงสัยได้ในกรณีที่มีปัญหา ๓ ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรก และค่อยๆลดการตรวจสอบลง ผู้บังคับบัญชาเข้าใจว่าผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับการสอนได้ถูกต้อง ๔ แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนที่ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดี และส่วนที่ต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง และแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อการปฏิบัติงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ๕ มีการจัดประชุมประจำเดือนระหว่างผู้บริหาร หัวหน้าส่วน	๑ ควรส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
เทศบาลตำบลบ้านดงโขงเจียม อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี

แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
	กำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่ผู้ได้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ ผู้ได้บังคับบัญชาที่สมควรได้รับการพัฒนามีใครบ้าง และแต่ละคนสมควรได้รับการพัฒนาในเรื่องอะไรบ้าง ต่อจากนั้นก็เลือกวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย อาจเป็นวิธีการที่ดำเนินการได้ในขณะปฏิบัติงาน เช่น การสอนงาน การสับเปลี่ยนงาน การให้คำปรึกษา หรืออาจเป็นการพัฒนาอื่นๆ เช่น การส่งไปศึกษาดูงาน การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น ๒.๒. วิธีการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาโดยเลือกวิธีการพัฒนาได้หลายวิธีด้วยกัน ได้แก่ การสอนงาน การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ การรักษาราชการแทนหรือการรักษาราชการในตำแหน่ง การส่งไปศึกษาดูงาน การฝึกอบรมประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา		ราชการ และพนักงานจ้าง เพื่อถ่ายทอดนโยบายและและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นประจำทุกเดือน และมีการจัดประชุมมอบนโยบายเร่งด่วน หรือติดตามการดำเนินงานระหว่างผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าฝ่ายและลูกจ้าง เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและการทำงานให้องค์กรใหม่ ความรวดเร็ว มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี

แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
	๓. ขั้นตอนการทดลองปฏิบัติ ให้กระทำ ดังนี้ ๓.๑. ให้ทดลองปฏิบัติ โดยเริ่มจากงานที่ง่ายก่อน แล้วค่อยให้ทำงานที่ยากขึ้นตามลำดับ ๓.๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนถึงเหตุผลและขั้นตอนวิธีการทำงาน เพื่อตรวจสอบว่าผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจ และเรียนรู้วิธีการทำงานมากขึ้นเพียงใด ๓.๓. ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องหรือข้อบกพร่องต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น โดยครครคำนึงถึงสิ่งเหล่านั้น คือหลีกเลี่ยงการวิพากษ์วิจารณ์ให้ยกย่องชมเชยก่อนที่จะแก้ไขข้อผิดพลาด ให้ผู้ได้รับการสอนแก้ไขข้อผิดพลาดด้วยตนเอง อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดให้เกินขอบเขต อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดต่อหน้าผู้อื่น และอย่าด่วนตำหนิผู้เข้าการสอนเร็วเกินไป ๓.๔. กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีกำลังใจและมีความเชื่อมั่นในตัวเองที่เรียนรู้งานต่อไป ๓.๕. ให้ดำเนินการสอนต่อไปเรื่อยๆจนกว่าแน่ใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องจึงยุติ			

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
เทศบาลตำบลบ้านด่านโขงเจียม อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี

แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๗ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ-แผนการเสริมสร้างความก้าวหน้า	๑ จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน ๒ ปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน ๓ จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน ๔ จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับการทำงานทักษะ และสมรรถนะในการทำงาน ๕ ผู้บังคับบัญชาแต่ละหน่วยงานราชการแจ้งให้ข้าราชการรับรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพที่กำหนดขึ้นเพื่อเปิดโอกาสให้ข้าราชการสามารถสอบถามข้อมูลต่าง ๆ ในการสร้างความเข้าใจตรงกัน	๑ มีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานตามสายอาชีพ และตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง ๒ มีการเสริมสร้างความมั่นคงขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดีให้กับพนักงานเทศบาลให้มีความสุขและพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคณติ คนเก่งไว้กับองค์กร ๓ มีการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส ๔ สร้างช่องทางการสื่อสารให้มีสิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภ้ยและสิ่งแวดล้อมการทำงานตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด	๑ จัดทำฐานข้อมูลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน ๒ จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน ๓ มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
เทศบาลตำบลบ้านดงเจียม อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี

แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๖ มีการสำรวจและปรับปรุงสวัสดิการ (นอกเหนือจากสวัสดิการของราชการ ให้เป็นไปตามปกติ) เพื่อเป็นแนวทางปรับปรุงสวัสดิการภายในหน่วยงาน และสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร	ความคิดเห็น ตลอดจนปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างการยอมรับ ทบทวนและแก้ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการยอมรับ ทบทวนและแก้ปัญหาอันเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร ๓ พนักงานเทศบาลและลูกจ้างทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสร้าง ความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ ที่เทศบาลตำบลบ้านดงเจียมจัดขึ้น และสามารถประยุกต์หลักธรรมต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติราชการ ๔ ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมในกิจกรรม การพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพัน และอยู่กับองค์กร ตลอดจนผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบ และแสดงแบบอย่างที่ดี ในด้านคุณธรรม จริยธรรมและ ความโปร่งใส			

ส่วนที่ ๒

ปัญหาและอุปสรรคเปรียบเทียบกับปีงบประมาณที่ผ่านมา

ประเด็นนโยบาย	ปัญหาและอุปสรรค		ข้อเสนอแนะ/แนว ทางแก้ไข
	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
๑ การวางแผน กำลังคน	มีการปรับปรุงแผนอัตรา กำลังระหว่างปี	มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ระหว่างปี	๑ นโยบายรัฐบาลมี การเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ๒ บุคคลภายนอกไม่ เข้าใจขั้นตอนหรือ วิธีการดำเนินงานภายใน งานบริหารงานบุคคล ๓ ระเบียบ ข้อกฎหมาย เกี่ยวกับการบริหาร งานบุคคลมีการปรับเปลี่ยน ตลอด ๔ การโอน/ย้ายบุคคล ภายนอกเข้ามาในองค์กร ทำให้เกิดความไม่มั่นคง ในสายอาชีพ
๒ การบรรจุและ แต่งตั้งบุคลากร	การสรรหา การบรรจุและ แต่งตั้งยังไม่เป็นไปตาม ความต้องการของหน่วยงาน ล่าช้า ทำให้ภารกิจงานไม่ คล่องตัว และไม่ต่อเนื่อง	การสรรหา การบรรจุและ แต่งตั้งยังไม่เป็นไปตาม ความต้องการของหน่วยงาน ล่าช้า ทำให้ภารกิจงานไม่ คล่องตัว และไม่ต่อเนื่อง	การสรรหาและบรรจุ แต่งตั้งควรมอบให้ คณะกรรมการกลาง พนักงานเทศบาลสามารถ ดำเนินการเองได้ เพื่อการบริหารที่มี ความคล่องตัว
๓ การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	นำผลประเมินมาใช้ ประกอบการพิจารณาใน เรื่องที่เกี่ยวข้องที่ไม่ ครบถ้วน เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยไม่พิจารณาพฤติกรรม	นำผลประเมินมาใช้ประกอบการ พิจารณาในเรื่องที่เกี่ยวข้องที่ไม่ ครบถ้วน เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยไม่พิจารณาพฤติกรรม	เน้นย้ำให้ผู้บังคับบัญชา นำผลการประเมิน และพฤติกรรมประกอบกัน ในการพิจารณาความดี ความชอบ เพื่อประโยชน์ ในการพัฒนาพฤติกรรม ของบุคลากร

ส่วนที่ ๒

ปัญหาและอุปสรรคเปรียบเทียบกับปีงบประมาณที่ผ่านมา

ประเด็นนโยบาย	ปัญหาและอุปสรรค		ข้อเสนอแนะ/แนว ทางแก้ไข
	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
๑ การวางแผน กำลังคน	มีการปรับปรุงแผนอัตรา กำลังระหว่างปี	มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ระหว่างปี	๑ นโยบายรัฐบาลมี การเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ๒ บุคคลภายนอกไม่ เข้าใจขั้นตอนหรือ วิธีการดำเนินงานภายใน งานบริหารงานบุคคล ๓ ระเบียบ ข้อกฎหมาย เกี่ยวกับการบริหาร งานบุคคลมีการปรับเปลี่ยน ตลอด ๔ การโอน/ย้ายบุคคล ภายนอกเข้ามาในองค์กร ทำให้เกิดความไม่มั่นคง ในสายอาชีพ
๒ การบรรจุและ แต่งตั้งบุคลากร	การสรรหา การบรรจุและ แต่งตั้งยังไม่เป็นไปตาม ความต้องการของหน่วยงาน ล่าช้า ทำให้ภารกิจงานไม่ คล่องตัว และไม่ต่อเนื่อง	การสรรหา การบรรจุและ แต่งตั้งยังไม่เป็นไปตาม ความต้องการของหน่วยงาน ล่าช้า ทำให้ภารกิจงานไม่ คล่องตัว และไม่ต่อเนื่อง	การสรรหาและบรรจุ แต่งตั้งควรมอบให้ คณะกรรมการกลาง พนักงานเทศบาลสามารถ ดำเนินการเองได้ เพื่อการบริหารที่มี ความคล่องตัว
๓ การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	นำผลประเมินมาใช้ ประกอบการพิจารณาใน เรื่องที่เกี่ยวข้องที่ไม่ ครบถ้วน เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยไม่พิจารณาพฤติกรรม	นำผลประเมินมาใช้ประกอบการ พิจารณาในเรื่องที่เกี่ยวข้องที่ไม่ ครบถ้วน เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยไม่พิจารณาพฤติกรรม	เฝ้าระวังให้ผู้บังคับบัญชา นำผลการประเมิน และพฤติกรรมประกอบกัน ในการพิจารณาความดี ความชอบ เพื่อประโยชน์ ในการพัฒนาพฤติกรรม ของบุคลากร

ประเด็นนโยบาย	ปัญหาและอุปสรรค		ข้อเสนอแนะ/แนว ทางแก้ไข
	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
๔ การส่งเสริม จริยธรรม และการรักษาวินัย	เพราะความเจริญทางเทคโนโลยี ทำให้คนหันมาสนใจเฉพาะเรื่อง ของตนเอง และสภาพสังคม ที่เปลี่ยนไป ทำให้ศีลธรรม จริยธรรมขาดหายไปจากสังคม โดยเฉพาะสังคมการทำงาน	เพราะความเจริญทาง เทคโนโลยีทำให้คนหันมาสนใจ เฉพาะเรื่องของตนเอง และ สภาพสังคมที่เปลี่ยนไป ทำให้ ศีลธรรมจริยธรรมขาดหายไป จากสังคม โดยเฉพาะสังคมการ ทำงาน	จัดกิจกรรมและติดตามผล การปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมจริยธรรม และการรักษาวินัย อย่างสม่ำเสมอ
๕ การสรรหาคนดี คนเก่ง	เนื่องจากภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคล มีไม่เพียงพอ และมีจำกัด ทำให้เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆของ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างได้รับ ผลกระทบ โดยเฉพาะด้าน การถ่ายโอนภารกิจ บุคลากร และงบประมาณจากส่วนกลางลง สู่หน่วยการบริหารราชการส่วน ท้องถิ่นมีไม่เพียงพอ และต้องใช้ อย่างจำกัด บุคลากรหนึ่งคนต้อง รับผิดชอบงานหลายภารกิจและ หลายด้าน ทำให้ขาด ประสิทธิภาพ และขาดแรงจูงใจ ในการทำงาน	เนื่องจากภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคล มีไม่เพียงพอ และมีจำกัด ทำให้เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆของ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างได้รับ ผลกระทบ โดยเฉพาะด้าน การถ่ายโอนภารกิจ บุคลากร และงบประมาณจาก ส่วนกลางลงสู่หน่วยการบริหาร ราชการส่วนท้องถิ่นมีไม่ เพียงพอ และต้องใช้้อย่าง จำกัด บุคลากรหนึ่งคนต้อง รับผิดชอบงานหลายภารกิจและ หลายด้าน ทำให้ขาด ประสิทธิภาพและขาดแรงจูงใจ ในการทำงาน	แก้ไขกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการ ที่เกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคล พ.ศ.๒๕๕๒ โดยปรับกลยุทธ์ ให้สอดคล้องกับบริบท และสภาพความเป็นจริง โดยที่เป็นการเพิ่มขีด ความสามารถของ หน่วยงานองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นให้มีอิสระ ตามกฎหมาย และมีงบประมาณ ที่เพียงพอในการบริหาร จัดการทุกด้าน เพื่อให้มีอิสระ ในการบริหารงาน และพัฒนาบุคลากร
๖ การพัฒนาบุคลากร	เนื่องจากสถานการณ์ การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ ไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ โดยเฉพาะด้านกิจกรรมที่เป็น ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา และการจัดกิจกรรมที่มีการ	เนื่องจากสถานการณ์ การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ ไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ โดยเฉพาะด้านกิจกรรมที่เป็น การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา และการจัดกิจกรรมที่มีการ	๑ ควรเพิ่มช่องทาง การสื่อสารให้มากขึ้น เช่น สื่อสังคมหรือ โซเชียลมีเดียต่างๆ ๒ ควรปรับปรุงสถานที่ ทำงานให้เหมาะสมกับ จำนวนบุคลากร

ประเด็นนโยบาย	ปัญหาและอุปสรรค		ข้อเสนอแนะ/แนว ทางแก้ไข
	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
	รวมตัวของคนหนุ่มมาก ซึ่งต้องปฏิบัติตามมาตรการตามที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด	รวมตัวของคนหนุ่มมาก ซึ่งต้องปฏิบัติตามมาตรการตามที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด	และเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนผู้มาติดต่อราชการ
๗ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศึกษาอบรมยังไม่สามารถนำความรู้และทักษะมาถ่ายทอดและพัฒนางานในหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์ เนื่องจากขาดประสบการณ์และการเรียนรู้นวัตกรรมใหม่ๆ	-ขาดเครื่องมือในการคัดเลือกและตรวจสอบประวัติ การคัดเลือกบุคคลเข้ามาปฏิบัติ	๑ จัดทำฐานข้อมูลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน ๒ จัดทำแผนสร้าง ความก้าวหน้า(Career Path) ให้ชัดเจน ๓ มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ
๘ การพัฒนาคุณภาพชีวิต	-บุคลากรขาดแรงจูงใจการทำงาน -สถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อม อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานไม่เหมาะสม -ไม่มีสวัสดิการผลตอบแทนพิเศษ	-เทคโนโลยีมีความก้าวหน้ากระโดดทำให้บุคลากรเรียนรู้ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ในด้านความแตกต่างของช่วงอายุคนในสังคม และทัศนคติ	๑ มีการวางแผนอัตรากำลังที่ชัดเจน ๒ มีค่าตอบแทนที่จูงใจเข้ามาทำงาน ๓ ขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้เฉพาะงานหรือเฉพาะตำแหน่ง เนื่องจากปริมาณตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนตามอำนาจหน้าที่มีมากเกินไป เจ้าหน้าที่แต่ละคนจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้สอดคล้องกับภารกิจงาน ทำให้การทำงานล่าช้า มีอุปสรรคขาดประสิทธิภาพและแรงจูงใจในการแสวงหาสิ่งใหม่ๆ สำหรับแนวคิดในการพัฒนารูปแบบงานให้ทันสมัย ๔ มีข้อจำกัดด้านระเบียบกฎหมาย

ประเด็นนโยบาย	ปัญหาและอุปสรรค		ข้อเสนอแนะ/แนว ทางแก้ไข
	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
			๕ งบประมาณในการ พัฒนาบุคลากรต้องใช้ อย่างจำกัด ๖ งบประมาณในการ พัฒนามุ่งเน้นด้าน โครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน