



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เทศบาลตำบลห้วยกระเจา  
อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี

## คำนำ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ของเทศบาลตำบลห้วยกระเจา จัดทำขึ้นภายใต้แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจากกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลัง การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร มาตรฐานการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นธรรมชาติ

เทศบาลตำบลห้วยกระเจา จะนำผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลภายในองค์กรต่อไป เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยกระเจา เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่เทศบาลตำบลห้วยกระเจา ต่อไป

งานกาเจ้าหน้าที่  
เทศบาลตำบลห้วยกระเจา

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เทศบาลตำบลห้วยกระเจา อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี

นโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
<p><b>๑. การวางแผนอัตรากำลังคน</b></p>	<p>๑. เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง กรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลห้วยกระเจา</p> <p>๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>๓. เพื่อใช้เป็นแนวทางกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่</p>	<p>ก.ท.จ. จังหวัดกาญจนบุรี มีมติเห็นชอบ พร้อมทั้งเทศบาลตำบลห้วยกระเจาได้มีประกาศใช้แผนอัตรากำลังสามปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p>	<p>๑. มีการกำหนดโครงสร้างกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p> <p>๒. มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเป็นปัจจุบัน</p>	<p>๑. มีการนำแผนไปใช้ปฏิบัติงานจริงในองค์กร</p> <p>๒. มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงาน</p>
<p><b>๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</b></p> <p>- จัดทำแผนและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ พนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p>	<p>๑. เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรมีความต่อเนื่องเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง</p> <p>๒. เพื่อให้ได้บุคลากรตรงตามสายงาน ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ เป็นไปตามผลสัมฤทธิ์และภารกิจของงาน</p>	<p>๑. จำนวนบุคลากร ครบตำแหน่งในแผนอัตรากำลังสามปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p>	<p>๑. ประชาสัมพันธ์รับโอน/ย้ายหรือขอใช้บัญชี สำหรับพนักงานเทศบาล ทั้งสายบริหารและสายปฏิบัติ</p> <p>๒. ตำแหน่งพนักงานจ้างมีการดำเนินการสรรหาตามระเบียบ หลักเกณฑ์ในตำแหน่งที่ว่าง (ทดแทน/เพิ่มเติม)</p>	<p>๑. ยังมีตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลังเนื่องจากไม่มีผู้สนใจ โอน/ย้าย</p> <p>๒. บางตำแหน่งไม่มีผู้ปฏิบัติหน้าที่โดยตรง ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน</p>
<p><b>๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน</b></p> <p>- จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้</p>	<p>๑. มอบหมายงานให้ตรงกับตำแหน่ง และความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่</p> <p>๒. สร้างแรงจูงใจในการทำงาน</p> <p>๓. สร้างมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>- มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล</p>	<p>๑. กำหนดผลสัมฤทธิ์และตัวชี้วัดของงาน</p> <p>๒. แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>- มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้</p>

นโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
<p><b>๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดโครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรม</li> <li>- จัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานทางจริยธรรมและพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง</li> </ul>	<p>๑. เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีจิตสำนึกรับผิดชอบและตระหนักการมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. เพื่อให้เจ้าหน้าที่วางตัวเป็นกลางทางการเมืองและยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตย</p>	<p>๑. ดำเนินการฝึกอบรมลูกจ้างตามแผนพัฒนา</p> <p>๒. พัฒนาเทศบาลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน</p>	<p>๑. ดำเนินการฝึกอบรมสำเร็จลูกจ้างในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p> <p>๒. เจ้าหน้าที่ในองค์กรรับทราบและปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง</p>	<p>การดำเนินงานตามแผนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมสำเร็จลูกจ้างตามวัตถุประสงค์</p>
<p><b>๕. การพัฒนาบุคลากร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม</li> </ul>	<p>๑. เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. เพื่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ</p>	<p>๑. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถ และความชำนาญงานในสายงานที่ปฏิบัติ</p> <p>๑. ประชาชนที่มาติดต่อขอรับบริการได้รับความสะดวก</p> <p>๒. ลดเวลา ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานได้จริง</p>	<p>๑. สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบ หนังสือสั่งการที่กำหนด</p> <p>๒. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็นหรือซ้ำซ้อน</p>	<p>ขั้นตอนการปฏิบัติงานในบางเรื่อง ยังไม่สามารถบรรลุผล</p>

## ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

### ๑. ปัญหาอุปสรรคด้านการวางแผนอัตรา

๑.๑ เทศบาลตำบลห้วยกระเจา มีการกำหนดโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง และแผนอัตรากำลัง มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบัน แต่ยังไม่สามารถจัดสรรบุคลากรให้ครบตามกรอบอัตรากำลังได้ ทำให้บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่

### ๒. ปัญหาอุปสรรคด้านการบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร

๒.๑ ยังมีตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง เนื่องจากไม่มีผู้สนใจโอน/ย้าย มาบรรจุและตำแหน่งให้ตรงกับสายงาน

๒.๒ การโยก/ย้าย ตำแหน่งของบุคลากรไปปฏิบัติงานที่ อปท./หน่วยงานอื่น ส่งผลให้เกิดอัตรารว่างและกระทบต่อการปฏิบัติงาน

### ๓. ปัญหาอุปสรรคด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓.๑ บุคลากรในหน่วยงานยังขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓.๒ ไม่มีการนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานเท่าที่ควร

### ๔. ปัญหาอุปสรรคด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

๔.๑ ทศนคติเชิงลบกับองค์กร

### ๕. ปัญหาอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ การเข้ารับการฝึกอบรมของบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปอย่างจำกัด เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด ๑๙) ส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรขาดความต่อเนื่อง

๕.๒ การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเป็นไปอย่างไม่ทั่วถึง งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอที่จะใช้พัฒนาให้ครบทุกสายงาน

## ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

### ๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน

๑.๑ ปรับปรุงแผนอัตรากำลังคนให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอเพื่อรองรับการรับการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรและให้เหมาะสมกับภาระงาน

### ๒. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

๒.๑ ประชาสัมพันธ์รับโอน/ย้าย หรือขอใช้บัญชี สำหรับพนักงานเทศบาลทั้งสายบริหารและสายปฏิบัติ อย่างสม่ำเสมอ ผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ

๒.๒ ประกาศสอบคัดเลือกพนักงานจ้าง ตามระเบียบหลักเกณฑ์ ในตำแหน่งที่ว่าง (ทดแทน/เพิ่มเติม) เพื่อให้บุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติ

### ๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓.๑ จัดให้มีการประชุมบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อชี้แจงความเข้าใจก่อนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

### ๔. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

๔.๑ จัดให้มีการอบรมเพื่อสร้างความตระหนักรู้ร่วมกันในการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ

๔.๒ ปรับปรุงมาตรฐานทางจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เป็นปัจจุบัน และจัดให้มีมาตรการการบังคับใช้ที่เป็นรูปธรรม

๔.๓ จัดกิจกรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจในการรักษามาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม

### ๕. ด้านการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมให้ตรงตามสายงานที่ปฏิบัติ และเป็นไปอย่างทั่วถึง เพื่อให้บุคลากรทุกสายงานได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง