

ผลการดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ด้านการสรรหา

1.1 การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

ผลการดำเนินงาน

- ดำเนินการดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเพื่อกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจของแต่ละส่วนราชการ

1.2 การดำเนินการตามแผนการสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง

ผลการดำเนินงาน

- รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างเกิน 60 วันให้จังหวัดทราบ เพื่อขอให้ กสศ. ดำเนินการสอบแข่งขัน
- ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างและรับ โอน(ย้าย) พนักงานเทศบาลในกรอบอัตราที่ว่าง

2. ด้านการพัฒนา

2.1 การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น

ผลการดำเนินงาน

- จัดโครงการฝึกอบรมภายในหน่วยงานและดำเนินการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน

2.2 การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองด้วยระบบ E-Learning

ผลการดำเนินงาน

- ประชาสัมพันธ์ และส่งเสริมให้บุคลากรบรรจุใหม่ทุกคนเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

2.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

ผลการดำเนินงาน

- จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงานระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานและดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดดังกล่าว

3. ด้านการธำรงรักษาและแรงจูงใจ

3.1 จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

ผลการดำเนินงาน

- หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งแนะนำให้คำปรึกษา

3.2 จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้

ผลการดำเนินงาน

- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

3.3 ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร ทั้งในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

ผลการดำเนินงาน

- สนับสนุนอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้บุคลากรทุกคนอย่างครบถ้วนและเท่าเทียม จัดพื้นที่ห้องทำงาน โต๊ะทำงานอย่างเหมาะสม ไม่แออัด จัดให้มีแสงไฟ เสียงและอากาศที่เพียงพอ ส่งเสริมให้เกิดกิจกรรม Big Cleaning Day

4. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ

4.1 จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับเทศบาลนครสมุทรปราการว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ผลการดำเนินงาน

- ประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับเทศบาลนครสมุทรปราการด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้บุคลากรทุกคนทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

ปัญหา อุปสรรค

- การโอนย้ายของบุคลากรบางครั้ง ไม่มีการวางแผน/เตรียมการไว้ล่วงหน้า เช่น การโอนย้ายกลับภูมิลำเนา ทำให้หน่วยงานอาจขาดบุคลากรในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องหรือการรับช่วงการดำเนินงานต่ออาจไม่มีประสิทธิภาพมากพอ

ข้อเสนอแนะผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันภายในฝ่ายหรือในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เป็นอัตราว่างได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม

- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสรรหา คัดเลือกและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีจำนวนบุคลากรเพียงพอเมื่อเทียบกับภารกิจของหน่วยงาน และเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

เทศบาลนครสมุทรปราการ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>1.) ด้านการสรรหา</p> <p>1.1 การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี</p> <p>1.2 การดำเนินการตามแผนการสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง</p>	<p>- เพื่อกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจงานของเทศบาลนครสมุทรปราการ</p> <p>- เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอัตรากำลังหรือทดแทนอัตราที่ลาออก เกษียณอายุ หรือโอนย้าย</p>	<p>- แผนอัตรากำลัง 3 ปีและแผนอัตรากำลังฉบับปรับปรุงของเทศบาลนครสมุทรปราการ</p> <p>- จำนวนบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน</p>	<p>- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเพื่อกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจของแต่ละส่วนราชการ</p> <p>- รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างเกิน 60 วันให้จังหวัดทราบ เพื่อขอให้ กสธ.ดำเนินการสอบแข่งขัน</p> <p>- ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างและรับโอน(ย้าย) พนักงานเทศบาลในกรอบอัตรที่ว่าง</p>	<p>- มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เนื่องจากปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น เมื่อเทียบกับอัตรากำลังเดิมที่มีอยู่</p> <p>- มีการวิเคราะห์และวางแผนการดำเนินการล่วงหน้า เนื่องจากการสรรหาต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการ</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>2) ด้านการพัฒนา</p> <p>2.1 การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p> <p>2.2 การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองด้วยระบบ E-Learning</p> <p>2.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง</p>	<p>- เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ ความสามารถ และ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกสายงานและทุกระดับ</p> <p>- เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลที่บรรจุใหม่ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-Learning เพื่อพัฒนาความรู้ในเนื้อหาทั่วไปและเนื้อหาเฉพาะตำแหน่ง</p> <p>- เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน และพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพ</p>	<p>- แผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>- ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างที่เพิ่มสูงขึ้น</p> <p>- องค์กรความรู้ของพนักงานเทศบาลบรรจุใหม่ และความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง</p> <p>- แบบ ประเมิน ผล การ ปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน และระดับคะแนนเมื่อสิ้นรอบการประเมิน</p>	<p>- จัด โครงการฝึกอบรม ภายในหน่วยงานและ ดำเนินการจัดส่งบุคลากร เข้ารับการฝึกอบรมตาม สายงาน</p> <p>- ประชาสัมพันธ์ และ ส่งเสริมให้บุคลากรบรรจุ ใหม่ทุกคนเรียนรู้และ พัฒนาตนเอง อย่าง สม่ำเสมอ</p> <p>- จัดทำบันทึกข้อตกลง การปฏิบัติงานระหว่าง ผู้บังคับบัญชา เพื่อ กำหนดตัวชี้วัดในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน และดำเนินการประเมินผล การปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด ดังกล่าว</p>	<p>เปรียบเทียบผลการดำเนินงานก่อน/ หลัง การพัฒนาบุคลากร พบว่า พนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจ กระบวนการทำงาน และ เกิด ข้อผิดพลาดในการทำงานน้อยลง</p> <p>- บุคลากรให้ความสำคัญกับการ พัฒนาและเรียนรู้ด้วยตนเอง</p> <p>- ผู้บังคับบัญชาทราบถึงระดับผลการ ปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและ ดำเนินการพัฒนาตามความเหมาะสม</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>3) ด้านการธำรงรักษาและแรงจูงใจ</p> <p>3.1 จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน</p> <p>3.2 จัดให้มีการพิจารณาความคิดเห็นความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p> <p>3.3 ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร ทั้งในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน</p>	<p>- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้า สามารถเลื่อนระดับ สอบเปลี่ยนสายงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด</p> <p>- เพื่อยกย่องชมเชย บุคลากรผู้มีผลการประเมินในระดับดีเด่น และกระตุ้นจูงใจบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน</p> <p>- เพื่อให้บุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และมีความมั่นใจในด้านความปลอดภัย ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต และคุณภาพการปฏิบัติงาน</p>	<p>- บุคลากรสามารถเลื่อนระดับ/ สอบเปลี่ยนสายงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์และระยะเวลาที่กำหนด</p> <p>- การเลื่อนขั้นเงินเดือนและประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินในระดับดีเด่น</p> <p>- พื้นที่การทำงานที่มีความเหมาะสม สะอาด ปลอดภัย สนับสนุนอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ</p>	<p>- หน่วยงาน มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งแนะนำ ให้คำปรึกษา</p> <p>- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานเทศบาลอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม</p> <p>- สนับสนุนอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้บุคลากรทุกคนอย่างครบถ้วนและเท่าเทียม จัดพื้นที่ห้องทำงาน โต๊ะทำงานอย่างเหมาะสม ไม่แออัด จัดให้มีแสงไฟ เสียงและอากาศที่เพียงพอ ส่งเสริมให้เกิดกิจกรรม Big Cleaning Day</p>	<p>- ผู้รับผิดชอบสามารถช่วยเหลือ ให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่พนักงานที่มาติดต่อได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง</p> <p>- บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถรักษาคนดีคนเก่งไว้กับองค์กรและจูงใจคนดีคนเก่งจากภายนอก</p> <p>- บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งผลให้เกิดคุณภาพการทำงานที่ดี ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
4) ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ 4.1 จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับเทศบาลนครสมุทรปราการว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ และโปร่งใสให้บริการประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ	- ไม่มีการร้องเรียนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	- ประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับเทศบาลนครสมุทรปราการด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้บุคลากรทุกคนทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	- ความมีคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร ส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร

ปัญหาและอุปสรรค

- การโอนย้ายของบุคลากรบางครั้งไม่มีการวางแผน/เตรียมการไว้ล่วงหน้า เช่น การโอนย้ายกลับภูมิลำเนา ทำให้หน่วยงานอาจขาดบุคลากรในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องหรือการรับช่วงการดำเนินงานต่ออาจไม่มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันภายในฝ่ายหรือในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เป็นอัตรากำลังได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม
- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสรรหา คัดเลือกและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีจำนวนบุคลากรเพียงพอเมื่อเทียบกับภารกิจของหน่วยงาน และเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานองค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

นาง-กมลทิพย์

(นางสาวพรทิพย์ เจริญศรี)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ