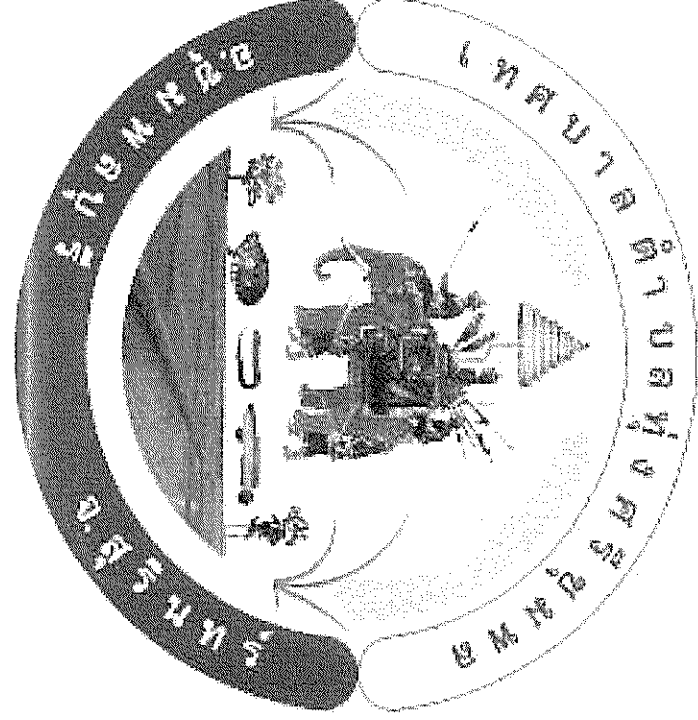


อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์
เทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล



ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓
และพัฒนาศูนย์บริการบุคคล
รายงานผลการบริหารงานบุคคล

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/แนวทางแก้ไข
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง	๑. แผนงานปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง ๒. โครงการวิเคราะห์สภาพกำลังคนและจัดทำคุณลักษณะงานเฉพาะตำแหน่ง	เทศบาลนำเสนอเรื่องการปรับปรุงโครงสร้างการจัดแบ่งส่วนราชการ การกำหนด อำนาจหน้าที่การงาน โดยความเห็นชอบ ก.ท.จ.สุรินทร์และได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลังตามระยะเวลาที่กำหนด	ระเบียบในการปรับปรุงโครงสร้างการจัดแบ่งส่วนราชการไม่ชัดเจน/สอบถามแนวทางการดำเนินงานกับกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลจังหวัดสุรินทร์
	๒. จัดทำแผนสร้างเส้นทาง ความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path)	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)	๑. แผนงานการสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ๒. โครงการการให้ทุนการศึกษาแก่ข้าราชการ	- มีการประชาสัมพันธ์ความก้าวหน้าในแต่ละสายงาน - เข้ารับการฝึกอบรมความรู้ในเรื่องดังกล่าว	ทต.ทุ่งศรีชุมพล มีอัตราตำแหน่งบุคลากรที่หลากหลายและมีจำนวนมาก/จัดกลุ่มประเภทพนักงานเทศบาลเพื่อง่ายในการจัดทำ
	๓. ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑. แผนงานการส่งเสริมให้นำความรู้และทักษะจากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ๒. แผนงานเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางหลากหลาย ๓. โครงการจัดทำคู่มือการบริหารงานบุคคล	จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนา ทต.ทุ่งศรีชุมพลเสร็จเรียบร้อยแล้ว	ข้อมูลที่ได้มีความหลากหลาย/จัดกลุ่มข้อมูลแต่ละด้านไว้ด้วยกัน
	๔. ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในสังกัด	ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์และการจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่	๑. โครงการประชาสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ ๒. โครงการอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่	บุคลากรเข้ารับการอบรม โดยงานเจ้าหน้าที่เป็นวิทยากรในการให้ความรู้	ข้อมูลในการอบรมมีจำนวนมาก/สรุปสาระสำคัญในการบรรยายเพื่อกระชับเวลา จะได้ไม่น่าเบื่อ

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/แนวทางแก้ไข
	๕. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการอย่างน้อย ๑ โครงการ	๑. แผนงานสร้างหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	บุคลากรได้รับความรู้มากขึ้น ภายหลังจากที่ได้รับเข้ารับการฝึกอบรม	งบประมาณในการดำเนินงานมีไม่เพียงพอ/ประสานกองคลังเพื่อโอนงบประมาณจากหมวดอื่นที่ยังไม่มีความจำเป็นต้องดำเนินการ
	๖. มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสมรรถนะประจำตำแหน่ง ทั้งภายใน (กิจกรรมเพิ่มทุนทางปัญญาพัฒนาตนเอง) และภายนอกองค์กร	ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาตามสมรรถนะประจำตำแหน่ง	๑. แผนการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม	บุคลากรได้รับความรู้มากขึ้น ภายหลังจากที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม	บุคลากรบางส่วนไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง/จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานฯ เพื่อเป็นตัวชี้วัด
	๗. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมบุคลากรในสังกัด (กิจกรรมพุทธปัญญา พัฒนาองค์กร)	ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรม	๑. แผนการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม	บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	บุคลากรบางส่วนไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง/จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานฯ เพื่อเป็นตัวชี้วัด
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร	๑. โครงการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรเทศบาลตำบลทุ่งศรีชุมพล	ฐานข้อมูลบุคลากรครบถ้วนเป็นปัจจุบัน	บุคลากรบางส่วนไม่เห็นความสำคัญในการจัดทำฐานข้อมูล/ชี้แจงแนะนำความสำคัญในการจัดทำ
	๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. แผนงานจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. แผนงานเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางที่หลากหลาย	ฐานข้อมูลบุคลากรครบถ้วนเป็นปัจจุบัน	งานการเจ้าหน้าที่มีภาระหน้าที่ที่ต้องดำเนินการจำนวนมาก/จัดเวรเวลาในการดำเนินงาน และดำเนินงานนอกเวลาราชการ
	๓. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับทางบริหารทรัพยากรบุคคล แนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	๑. แผนงานการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งตามอัตราที่ว่างในแผนอัตรากำลังตามมติ ก.ท.จ. สุรินทร์	บุคลากรที่บรรจุแต่งตั้งในปัจจุบันไม่ใช้คนในพื้นที่ไม่เข้าใจวัฒนธรรมในการทำงาน/ชี้แจงแนะนำให้คำปรึกษาเพื่อให้เข้าใจถึงวัฒนธรรมในการทำงาน

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/แนวทางแก้ไข
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. การสร้างและปรับปรุงกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับการกิจ	ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับการกิจ	๑. โครงการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับการกิจ	บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับเรื่อง การสร้างและปรับปรุงกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมในการทำงานมากขึ้น	วิทยากรไม่สามารถถ่ายทอดความรู้ที่มีให้กับบุคลากรได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากถูกจำกัดด้วยระยะเวลา/เพิ่มระยะเวลาการอบรม
	๒. การพัฒนาความรู้ทักษะด้าน IT ของบุคลากรในสังกัดอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT	๑. โครงการฝึกอบรมทักษะด้าน IT แก่บุคลากร	บุคลากรมีความรู้ด้าน IT มากขึ้น	วิทยากรไม่สามารถถ่ายทอดความรู้ที่มีให้กับบุคลากรได้อย่างเต็มที่เนื่องจากถูกจำกัดด้วยระยะเวลา/เพิ่มระยะเวลาการอบรม
	๓. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา	๑. โครงการพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์	ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ และมีภาวะผู้นำมากขึ้น	งบประมาณในการดำเนินงานมีไม่เพียงพอ/ประสานกองคลังเพื่อโอนงบประมาณจากหมวดอื่นที่ยังไม่มีความจำเป็นต้องดำเนินการ
	๔. จัดให้มีระบบการสอบงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและปฏิบัติงานควบคู่กันไป	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการสอนงาน	๑. แผนงานการสร้างระบบการสอนงานในหน่วยงาน (Coaching)	บุคลากรที่เข้ารับการสอนงานมีความเข้าใจในงาน และมีภาวะผู้นำมากขึ้น	บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการสอนงานมีจำนวนจำกัด/พัฒนาความรู้บุคลากรที่มีความสามารถในการสอนงานได้
	๕. มีระบบการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง	ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่สามารถรักษาไว้ได้	๑. โครงการพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง ๒. โครงการส่งข้าราชการเข้าศึกษาอบรมในหลักสูตรสถาบันหน่วยงานภายนอก ๓. โครงการพัฒนาและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการบรรจุใหม่และรับโอน	- ในองค์กรมีบุคลากรที่เก่งในด้านต่าง ๆ - บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง - บุคลากรมีการโอน (ย้าย) น้อยราย	ความรู้ ความสามารถของบุคลากรแต่ละคนมีไม่เท่ากัน/ส่งเสริม พัฒนา ความรู้ความสามารถบุคลากรเพิ่มเติม

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/แนวทางแก้ไข
	๖. หน่วยงานมีแผนการจัดความรู้	ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนการจัดการความรู้	๑. แผนการจัดการความรู้	สามารถรวบรวมองค์ความรู้ไว้ในเล่มเดียวกัน	บุคลากรแต่ละคนมีภารกิจต่างหน้าที่เวลาไม่ตรงกัน/ ดำเนินการนอกเวลาราชการ
	๗. องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม	จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม	๑. แผนงานการรวบรวมองค์ความรู้ในองค์กร	สามารถรวบรวมองค์ความรู้ไว้ในเล่มเดียวกัน	บุคคลแต่ละคนมีภารกิจต่างหน้าที่เวลาไม่ตรงกัน/ ดำเนินการนอกเวลาราชการ
	๘. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รับรวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย	ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้	๑. แผนการเผยแพร่องค์ความรู้	บุคลากรหน่วยงานอื่นและประชาชนมีความรู้จากการเผยแพร่องค์ความรู้	องค์ความรู้ยังไม่ครอบคลุมในเรื่องที่จำเป็น/รวบรวมองค์ความรู้ที่จำเป็นเพิ่มเติม
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส	๑. แผนงานการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ๒. โครงการณรงค์เพื่อกระตุ้นให้ภาคประชาชน/ อปท. แจ้งเบาะแสเฝ้าระวังทุจริตและประพฤติมิชอบ ๓. โครงการสร้างเครือข่ายภาคประชาชน/อปท. ในการแจ้งเบาะแสเฝ้าระวังทุจริต	- มีช่องทางรับเรื่องร้องเรียน - มีช่องทางติดต่อสอบถาม - มีช่องทางร้องเรียนทุจริตประพฤติมิชอบ	บุคลากรบางส่วนประชาชนบางกลุ่มไม่เห็นความสำคัญ/รณรงค์ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด และประชาชนมีความตระหนักถึงผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
	๒. มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร	ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร	๑. แผนงานการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร	ทต.ทุ่งศรีชุมพล มีมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร	มาตรฐานจริยธรรมยังไม่ครอบคลุม/รวบรวมมาตรฐานจริยธรรมเพิ่มเติม
	๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร	๑. โครงการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร	บุคลากรในสังกัดมีความเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กรได้อย่างถูกต้อง	บุคลากรไม่มีความตระหนักถึงการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร/ สร้างความตระหนักโดยการประชุมชี้แจงวัตถุประสงค์ความจำเป็นในการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/แนวทางแก้ไข
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต และความ สมดุลระหว่าง ชีวิตกับการ ทำงาน	๑. การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้ง	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการของบุคลากร	๑.โครงการจัดทำแผนสวัสดิการบุคลากร	ทด.ทุ่งศรีชุมพล มีแผนสวัสดิการของบุคลากร	บุคลากรมีความต้องการมากไม่มีที่สิ้นสุด/ชี้แจงทำความเข้าใจเหตุผลความจำเป็นกับบุคลากรในสังกัด
	๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้น้าหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	๑. โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้น้าหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	บุคลากรในสังกัดสามารถนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการทำงาน	บุคลากรบางส่วนไม่เห็นความสำคัญ/ส่งเสริมการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงาน
	๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	๑. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	บุคลากรในสังกัดมีความสุขในการทำงาน	งบประมาณในการดำเนินงานไม่เพียงพอ/จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอในการดำเนินงาน