

แบบรายงาน
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



เทศบาลตำบลหัวลำโพง
อำเภอแปลงยาว จังหวัดฉะเชิงเทรา

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
เทศบาลตำบลหัวสำโรง

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๑. ด้านการสรรหา	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีเพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ที่รองรับภารกิจของเทศบาลตำบลหัวสำโรง ๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามการบรรจุพนักงานเทศบาล และการสรรหา พนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ลาออก หรือโอน(ย้าย) ๑.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา และเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ๑.๔ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม รองรับ ภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับ ส่วนราชการในปัจจุบัน การวิเคราะห์ค่างาน การเตรียมการข้อมูล และการระดมความคิดเห็นของคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ๑. ดำเนินการประกาศสรรหาพนักงานจ้างที่ว่าง ในตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก สังกัดกองการศึกษา เมื่อวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ - ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ -ไม่มีการดำเนินการ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๒. ด้านการพัฒนา	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ และดำเนินการ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น และภารกิจของเทศบาล ตำบลหัวสำโรง ๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning ๒.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	- มีการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถตามสายงาน ตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร - มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้า ในแผนพัฒนาบุคลากร - ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วและเพิ่งบรรจุใหม่หรือเริ่มทำงาน ดำเนินการ เรียนรู้ด้วยตัวเองในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง - หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตาม เกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน - หน่วยงาน มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งในด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จ ความชอบ พร้อมทั้งติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มาพัฒนา และจัดให้มีขึ้นพื้นฐานของพนักงาน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๓. ด้านการธำรง รักษาไว้และ แรงจูงใจ	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าใน สายงานในตำแหน่ง ให้บุคลากร ทราบ ๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากร ในระบบ ศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ เป็น ธรรม เสมอภาค และ ความสามารถตรวจสอบได้ ๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดี ความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ ราชการอย่างเป็นธรรม เสนอภาค และสามารถตรวจสอบ ๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดี ความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประจำปี เพื่อยกย่องชมเชย แก่ บุคลากรดีเด่น ด้านปฏิบัติงานและ คุณประโยชน์ต่อสาธารณชน ๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่ดี แก่บุคลากรในองค์กรด้าน สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความ ปลอดภัยในที่ทำงาน ด้านการมีส่วน ร่วมในการทำงาน	- หน่วยงาน มีการประชาสัมพันธ์เส้นทาง ความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้ บุคลากรในองค์กรทราบ พร้อมทั้งให้ คำปรึกษาดังกล่าว - หน่วยงาน ดำเนินการปรับปรุงระบบ ดังกล่าว ตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น กำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จ ตามที่กำหนดไว้ - หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดย ผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึง คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ทุกคน อย่างเป็น ธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง - การพิจารณาความดีความชอบ เพื่อมา พิจารณาผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง แต่ละครั้ง ให้เป็นไปตามผลการประเมินผล การปฏิบัติงาน โดยผ่านกระบวนการตาม ขั้นตอนของคณะกรรมการพิจารณาการ เลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล การเพิ่ม ค่าจ้างของลูกจ้างประจำและค่าตอบแทน พนักงานจ้าง แต่ละครั้ง ตามคำสั่งการ เลื่อนขั้นเงินเดือน การเพิ่มค่าจ้างและการ เพิ่มค่าตอบแทน และรายงานการประชุม ดังกล่าว - อยู่ระหว่างการดำเนินการ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ	๔.๑ แจ้งให้บุคลากรเจ้าหน้าที่ในองค์กร รับทราบถึงประมวลจริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับของเทศบาลตำบลหัวลำโพง ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น ๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติรวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตามและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์แนวทางระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการส่งเสริมมาตรฐาน วินัย คุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖	- ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับเทศบาลตำบลหัวลำโพง ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น -ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ตามคำสั่งเทศบาลตำบลหัวลำโพง -มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุปรายงานผลการดำเนินการตามแผนส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต คอรัปชั่น

ปัญหาและอุปสรรค

กิจกรรมและโครงการที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลไม่เป็นไปเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เนื่องสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) รวมถึงผลกระทบจากมาตรการต่างๆของรัฐบาลในการเฝ้าระวังและป้องกันการแพร่ระบาดดังกล่าว ทำให้เทศบาลตำบลหัวลำโพง ไม่สามารถดำเนินการจัดกิจกรรมการอบรมภายในและอนุมัติให้พนักงานเทศบาลเข้ารับการอบรมจากภายนอกได้เท่าที่ควร

ข้อเสนอแนะ

๑. จัดหาสถานที่ทำโครงการที่มีสถานที่กว้าง โปร่ง โล่ง และเน้นย้ำเรื่องการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) โดยมีบริการจุดเจลล้างมือ การตรวจ ATK และการวัดอุณหภูมิทุกครั้งเมื่อมีการจัดกิจกรรม

๒. จากการดำเนินการตามนโยบายด้านต่างๆ ของนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหัวลำโพง จะเห็นได้ว่าการดำเนินการครบทุกนโยบายที่ได้กำหนดไว้ ทำให้พนักงานทุกคนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเพื่อให้งานออกมาได้ดีที่สุดสามารถตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาให้กับพื้นที่ตามภารกิจและหน้าที่ของท้องถิ่นที่มีพระราชบัญญัติกำหนดไว้

(ลงชื่อ).....

นายทวีศักดิ์ ชโนเมธารณ์
นายกเทศมนตรีตำบลหัวลำโพง
วันที่ ๒๐ เมษายน พ.ศ.๒๕๖๖



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....หน่วยตรวจสอบภายใน เทศบาลตำบลหัวสำโรง โทร. ๐-๓๘๘๕-๓๑๐๔

ที่.....ณข ๕๔๑๑๒ / ๔๔.....วันที่.....๒๐ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง.....รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลหัวสำโรง

เรื่องเดิม

ตามที่เทศบาลตำบลหัวสำโรง ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ให้ได้รับทราบถึงระเบียบแบบแผนของทางราชการและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาล นั้น

ข้อเท็จจริง

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิบัติรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เทศบาลตำบลหัวสำโรง จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป ดังนี้

๑. วางแผนการบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์กร
๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
๔. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๕. เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล และสามารถตรวจสอบได้
๖. พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสม และตรงกับความต้องการของบุคลากร

ข้อเสนอเพื่อโปรดพิจารณา

เพื่อให้การปฏิบัติ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นไปตามเป้าหมายนโยบายที่วางไว้และการปฏิบัติเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ รายละเอียดตามเอกสารที่เสนอมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

เรียน นายกเทศมนตรี

— ณ ๒๐/๔/๖๖

๒๐/๔/๖๖

๒๐/๔/๖๖

(นางสาวศศิวิมล แป้นทอง)

นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ

(นายทวีศักดิ์ ชโนเมธารณ)

นายกเทศมนตรีตำบลหัวสำโรง