



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลน้ำสวย

ที่ ลย ๕๒๐๐๑/

วันที่ ๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลน้ำสวย

เพื่อให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลน้ำสวย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งองค์กร รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และประกอบกับเทศบาลตำบลน้ำสวยได้ประกาศเทศบาลตำบลน้ำสวย เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ไปแล้ว

นี้

บัดนี้ ได้สิ้นสุดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ แล้ว งานบริหารงานบุคคลจึงขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

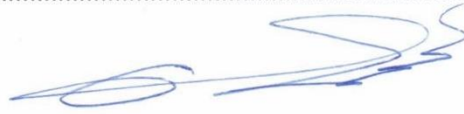
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายดิษฐ์นรินทร์ จันทร์ปิตุ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(นางสาวเมธาพร ทะวิชัย)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

- ความเห็นของปลัดเทศบาลตำบลน้ำสวย



(นายอำพล สีหา)
ปลัดเทศบาลตำบลน้ำสวย

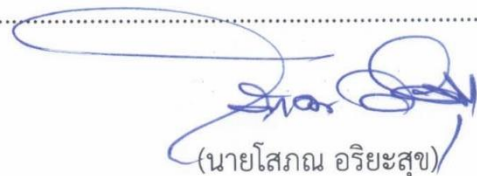
- ความเห็นของรองนายกเทศมนตรีตำบลน้ำสวย

11/2008 11/20/08 ส.พ.น. ๑๗/๒๕๖๑ ๓๖๖๖



(นางสุพรรณิ วีระเสรี)
รองนายกเทศมนตรีตำบลน้ำสวย

- ความเห็นของนายกเทศมนตรีตำบลน้ำสวย



(นายโสภณ อริยะสุข)
นายกเทศมนตรีตำบลน้ำสวย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔



งานบริหารงานบุคคล

สำนักปลัดเทศบาล

เทศบาลตำบลน้ำสวย อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
เทศบาลตำบลน้ำสวย อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๑.การวางแผนกำลังคน จัดทำ/ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของ หน่วยงาน</p>	<p>- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม รองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน</p>	<p>เทศบาลมีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีอัตรากำลังคนเพียงพอรองรับปริมาณงานขององค์กร</p>	<p>- ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖) - ดำเนินการปรับโครงสร้างส่วนราชการใหม่และประกาศกำหนดกองฯ ให้สอดคล้องกับประกาศหลักเกณฑ์ใหม่ - กำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. - ดำเนินการขอปรับปรุงตำแหน่งเพิ่ม โดยขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.</p>	
<p>๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้า รับราชการหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น</p>	<p>องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีโครงสร้างการบริหารงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน</p>	<p>เทศบาลมีอัตรากำลังคนครบตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>ดำเนินการขอให้ กสธ. ดำเนินการสอบทดแทนในตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p>	
<p>๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคลส่วน</p>	<p>พนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง มีการจัดทำแบบ</p>	<p>- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐาน</p>	

<p>ดำเนินการประเมินพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะ</p>	<p>ท้องถิ่นได้แก่ การเลื่อนชั้น เงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัล ประจำปี การเลื่อนและหรือ แต่งตั้ง การย้าย การโอนและรับ โอน การให้ออกจากราชการ การ จูงใจให้รางวัล และการ บริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ เพื่อ เป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงาน เทศบาลปฏิบัติราชการให้มี ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ยิ่งขึ้น</p>	<p>ประเมินผลการปฏิบัติงานครบทุก คนและถูกต้องตามระเบียบ</p>	<p>กำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณา จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ในตำแหน่งตามสายงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงานมีการถ่ายทอด ตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างเป็นธรรม เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง - เมื่อสิ้นรอบการประเมิน พนักงาน ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ทุกคนต้องจัดทำรวบรวมผลงาน เป็นรูปเล่ม เพื่อเสนอ ผู้บังคับบัญชาในการ ประกอบการพิจารณาการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน 	
<p>๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึง ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและ ข้อบังคับเทศบาลตำบลว่าด้วย จรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น - ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือก ปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้ บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตาม 	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมี จรรยาบรรณที่ดีขึ้น - เพิ่มการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น - เพื่อให้องค์กรไม่มีเรื่องร้องเรียน มีความรักสามัคคี สามารถทำงาน ร่วมกันเป็นทีม 	<ul style="list-style-type: none"> - ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมี จรรยาบรรณที่ดีขึ้น - การทำงานมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ - ไม่มีเรื่องร้องเรียนในองค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ รับทราบประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและ ข้อบังคับเทศบาลตำบลว่าด้วย จรรยาบรรณ ข้าราชการส่วน ท้องถิ่น - ดำเนินการแบ่งงานและ มอบหมายหน้าที่ความ 	

<p>หลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>- ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรม และ ป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>			<p>รับผิดชอบของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง</p> <p>- มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุปรายงานผลการดำเนินการ แผนการส่งเสริม วินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต คอร์รัปชั่น</p> <p>- ดำเนินการให้มีการเคารพธงชาติ สวดมนต์ไว้พระ ท่องบัญญัติ ๑๒ ประการ ทุกเช้าก่อนเข้าทำงาน เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ของเทศบาลตำบลน้ำสวย</p> <p>- ดำเนินการส่งเสริมให้ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างของเทศบาลตำบลน้ำสวย เรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับการแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัว และผลประโยชน์ส่วนรวม โดยการจัดมุมเอกสารเพื่อการเรียนรู้</p>	
<p>๕. การสรรหาคณบดีคนเก่ง จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย</p>	<p>- เพื่อรองรับภารกิจและปริมาณงานของหน่วยงาน</p> <p>- เพื่อให้องค์กรได้คนดีคนที่มีความสามารถ</p>	<p>เทศบาลมีอัตรากำลังคนครบตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>- ดำเนินการออกคำสั่งรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาล จำนวน ๒ เรื่อง</p>	

			<p>๑. รับโอนสับเปลี่ยน ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔</p> <p>๒. รับโอน ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน เมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๔</p>	
<p>๖.การพัฒนาบุคลากร</p> <p>- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ/นโยบายฯให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p> <p>- กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็น กรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง</p>	<p>เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากร</p>	<p>บุคลากรมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น</p>	<p>- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ</p> <p>- มีการสำรวจความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรมของพนักงาน ลูกจ้าง พนักงานจ้างทุกคน เพื่อให้รู้ว่าพนักงานต้องการทักษะ ความรู้ใดที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน</p> <p>- มีการวางแผนการพิจารณา ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ตามสายงานความก้าวหน้าใน</p>	

			แผนพัฒนาบุคลากรฯ ใน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ข้าราชการที่รับการฝึกอบรม มี จำนวน ๑๕ คน จากจำนวน ทั้งหมด ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๕๐	
๗.การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ - ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทาง เส้นทาง ความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ - การคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับและแต่งตั้ง พนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไป และ ประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ สูงขึ้น	- เพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจใน การทำงานมากขึ้น - มีความเข้าใจเกี่ยวกับการเลื่อน ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น - บุคลากรจะสามารถก้าวหน้าได้ ภายในองค์กร - รู้เส้นทางความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	- บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน มากขึ้น - เข้าใจในเส้นทางความก้าวหน้า ของตัวเอง	- หน่วยงานมีการ ประชาสัมพันธ์ เส้นทาง ความก้าวหน้าในสาย งาน ตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว - มีการคัดเลือกเลื่อนระดับและ แต่งตั้งพนักงานเทศบาลประเภ ทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งใน ระดับที่สูงขึ้นในตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ เลื่อนระดับที่สูงขึ้นใน ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการ เมื่อวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔	
๘.การพัฒนาคุณภาพชีวิต .- จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความ	- เพื่อมุ่งให้ร่างกายมีสุขภาพ แข็งแรงสมบูรณ์ ปราศจากโรคภัย ไข้เจ็บ และความพิการใด ๆ	- สร้างทีมงานที่ดีและทุกคนในทุก ระดับมีส่วนร่วมพัฒนาความคิดใน การปรับปรุงงาน	- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานใน การปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล	

<p>ปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p> <p>- กิจกรรม ๕ ส.</p>	<p>- เพื่อมุ่งให้อารมณ์มีความสุข สนุกสนานร่าเริง ไม่มีความเครียด หรือวิตกกังวลต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>- เพื่อปลูกจิตสำนึก และปลูกฝังทัศนคติที่ดี ในความมีระเบียบวินัยของพนักงานทุกระดับ</p> <p>- เพื่อให้กิจกรรม ๕ ส. เป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงาน</p> <p>- เพื่อมุ่งให้เป็นคนมีความเฉลียวฉลาด สามารถคิดพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุผล</p>	<p>- ทุกคนมีสุขภาพจิตที่ดี สิ่งแวดล้อมในห้องพักทำงานน่าอยู่</p> <p>- การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินกิจกรรม ๕ ส.</p>	<p>- จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ สานธารณะหรือ จิตอาสาของเทศบาลตำบลน้ำสวยทุกเดือน</p> <p>- มีการจัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจและความต้องการในการทำงานทุกปีแล้วรายงานให้นายกทราบ ให้นำไปปฏิบัติและแก้ไข</p> <p>- ทุกบ่ายวันพุธ จัดให้มีการออกกำลังกาย</p>	
--	--	---	---	--

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. การแพร่ระบาดของโรคโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ หรือโรคโควิด ๑๙ ในปีนี้ทำให้เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานเกือบทุกด้าน ไม่สามารถปฏิบัติงานตามนโยบายได้อย่างเต็มที่
๒. เนื่องจากปีนี้งบประมาณรายได้ของเทศบาลน้อยลงจากการจัดเก็บภาษี ทำให้ไม่สามารถสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างเพิ่มในงานที่ต้องใช้กำลังคนเพิ่ม ทำให้ต้องเกลี้ยอัตรากำลังมาปฏิบัติงาน
๓. ปัญหาภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและค่าจ้าง ของเทศบาลตำบลน้ำสวยสูง โดยห้ามเกินร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีของเทศบาล ทำให้เทศบาลไม่สามารถสรรหาอัตรากำลังคนได้ตามที่ต้องการเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย
๔. การพัฒนาบุคลากร ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม/สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนทักษะในปี นี้ โครงการอบรมบางโครงการติดปัญหาแพร่ระบาดของโรคโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ หรือโรคโควิด ๑๙ ทำให้ต้องเลื่อนไม่มีกำหนดหรือยกเลิก ทำให้บุคลากรไม่ได้เข้ารับการอบรมตามแผนที่วางไว้
๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในขั้นตอน วิธีการทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. ถ้าสถานะการณ์การแพร่ระบาดของโรคโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ หรือโรคโควิด ๑๙ ดีขึ้น อยากให้จัดส่งบุคลากรในองค์กรเข้ารับการอบรม/สัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้/ระเบียบใหม่ๆ ตามที่ได้มีการสำรวจความต้องการการอบรม/สัมมนา ของพนักงาน นำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป
๒. ควรจัดให้มีการอบรมถ่ายทอดความรู้เรื่องการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในสังกัด เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการ
๓. ควรจัดให้มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ในการปฏิบัติงาน