



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ เทศบาลตำบลบ้านเตื่อ (งานบริหารงานบุคคล)

ที่ ขย ๕๔๐๐๑/-

วันที่ ๕ เดือน ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานผลการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลบ้านเตื่อ

ตามที่ เทศบาลตำบลบ้านเตื่อ ได้ประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยครอบคลุมด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการสรรหา ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการดำรง รักษาไว้และแรงจูงใจ และด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization) เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลักดันวิสัยทัศน์ และพันธกิจของเทศบาลตำบลบ้านเตื่อสำเร็จ ได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันไปแล้วนั้น

บัดนี้ ได้สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ แล้ว จึงรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มาให้ท่านทราบและพิจารณา รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(นางสาวปอยทิwa บุญเสนา)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

-ความคิดเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

(นางจุฑาทิพย์ ถีสุนเนิน)

หัวหน้าสำนักปลัด

-ความเห็นของปลัดเทศบาลตำบลบ้านเตื่อ

(นายมานโนช หอมวงศ์)

ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลบ้านเตื่อ

-ความเห็นของนายกเทศมนตรี

(นายประเทือง ธรรมโชติ)

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านเตื่อ

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
เทศบาลตำบลบ้านเดื่อบ้านเดื่อ อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. การวางแผนกำลังคน - (การปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี) - บันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรใน ฐานข้อมูลบุคลากร แห่งชาติ (LHR)	๑. เพื่อให้เทศบาลมีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสมไม่ ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณ รายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านเดื่อ สามารถ วางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของ บุคลากร เพื่อให้การบริหารงาน เกิด ประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมี ความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิก หน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติการกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของ ประชาชนได้อย่างดี ๓. ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบ ศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้เป็นปัจจุบันและทัน	๑. กรอบอัตรากำลังพนักงาน เทศบาลและพนักงานจ้าง จำนวน ๙๐ อัตรา ๒. จำนวนการรับรองข้อมูลใน ระบบที่ได้รายงานจังหวัด ทราบ	๑. ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๒. เพิ่ม/ลด อัตรากำลังคนตาม กำหนดโครงสร้างเพื่อให้สอดคล้อง กับปริมาณงานในปัจจุบัน ๓. ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบ ฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ถูกต้องครบถ้วนและเป็น ปัจจุบัน ดำเนินการให้เป็นไปตามที่ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดทุกระยะ	๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต้องประสานติดต่อกับ หน่วยงานภายในที่ต้องการขอ ปรับปรุงแผนอัตรากำลังนั้นๆ และเกิดความล่าช้าในการส่ง ข้อมูลมายังงานบริหารงาน บุคคลทำให้ไม่ทันระยะเวลาที่ คณะกรรมการพิจารณาให้ความ เห็นชอบในการปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ๒. ระบบข้อมูลบางรายการยังไม่ มีความเสถียรเท่าที่ควร	๑. ควรดำเนินการตาม นโยบายการบริหารงาน บุคคลของเทศบาลจังหวัด ชัยภูมิ ให้เป็นไปตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ ๒. ปรับปรุงระบบ ฐานข้อมูลให้มีความ ทันสมัย พร้อมสำหรับ ใช้งานและรวดเร็ว

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๒. ด้านการสรรหา -การแต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร และรับโอน(ย้าย) พนักงานเทศบาล	การคัดเลือกข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตราากำลังที่ลาออกหรือโอน(ย้าย) เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลให้มีมาตรฐานและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของระบบคุณธรรม	จำนวนในการสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างตามกรอบอัตรากำลังที่ว่าง	๑. สำรองตำแหน่งที่ว่าง ๒. รายงานตำแหน่งว่างระดับสายงานผู้บริหารไปยังจังหวัด จำนวน ๖ ตำแหน่ง ได้แก่ -ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) -หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) -หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) -หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) -ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) -หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) -หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น) ๓. ประกาศรับโอน(ย้าย) พนักงานเทศบาลและข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง	หลายตำแหน่งยังขาดบุคลากรมาบรรจุแล้วแต่งตั้ง	รับโอน(ย้าย) และขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งที่ว่าง

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๓. การพัฒนาบุคลากร -การทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งและสายอาชีพตามสมรรถนะ -การฝึกอบรมและศึกษาดูงาน -การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร ๒. มุ่งพัฒนาบุคลากรเพื่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร	๑. พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ศักยภาพ ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสม ๒. บุคลากรนำความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ ที่ได้รับจากการพัฒนามาปรับใช้ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ	พนักงานเทศบาลเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน หรือตามตำแหน่งที่มีอยู่ตามกรอบอัตรากำลัง	เนื่องจากปี พ.ศ.๒๕๖๖ ประเทศไทย ประสบปัญหาเกี่ยวกับการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ทำให้หน่วยงานต่างๆ เลื่อนการจัดโครงการอบรมออกไปอย่างไม่มีกำหนด หรือบางครั้งกำหนดการล่วงเลยระยะเวลาภายในปี ๒๕๖๖ ทำให้ไม่สามารถส่งบุคลากรเข้าอบรมได้ตรงตามสายงานและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๒. บางหน่วยงานกำหนดการอบรมสัมมนาในรูปแบบออนไลน์ ทำให้บุคลากรบางคนไม่มีความรู้ความเข้าใจในการใช้งาน ทำให้ไม่สามารถเข้าอบรมได้	-ผู้บังคับบัญชาต้องกำชับให้รายงานผลการฝึกอบรมให้ผู้บริหารทราบและนำมาถ่ายทอดให้กับบุคลากรในองค์กรรับทราบ -ส่งบุคลากรที่ยังไม่ได้เข้ารับการอบรมที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อใช้เป็นแนวทางข้อบังคับ กฎหมาย และหนังสือราชการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องนำมาปรับปรุงและแก้ไข แนวทางการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลและถือเป็นแนวทางการปฏิบัติต่อไป

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๔. การธำรง รักษาไว้ และ แรงจูงใจ -การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้าน การทำงาน คุณภาพชีวิตของ บุคลากรและคุณภาพชีวิต ด้านสังคม -การเลื่อนระดับและแต่งตั้ง พนักงานเทศบาลระดับ ชำนาญการและระดับ ชำนาญงาน -การพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือน และเลื่อน ค่าตอบแทนตามผลการ ประเมินการปฏิบัติงานของ ข้าราชการและพนักงานจ้าง เป็นธรรม เสมอภาคและ สามารถตรวจสอบได้ -การต่อสัญญาจ้างพนักงาน จ้าง	๑. เพื่อให้พนักงานทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจ ในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพแก่ ประชาชน ๒. เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพร่างกายและ จิตใจที่แข็งแรง มีความสุข มีสมดุลของ ชีวิตการงานกับชีวิตส่วนตัว ๓. เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีความสัมพันธ์ และความเข้าใจอันดีต่อกัน มีความสามัคคี มีความรักและความภาคภูมิใจในองค์กร ๔. เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้า ในอาชีพ ก่อให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนา ตนเองไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ รวมทั้ง เพื่อเป็นการดึงดูด จูงใจและรักษา บุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับ องค์กรตลอดไป ๕. เพื่อให้พนักงานจ้างที่มีผลการประเมิน ตามหลักเกณฑ์ ได้ต่อสัญญาจ้างตาม ระยะเวลาที่กำหนด	๑. สถานที่ทำงานปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ และความ พึงพอใจของพนักงานที่มีต่อ สภาพแวดล้อมการทำงาน ๒. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการ ตรวจสอบสุขภาพประจำปี ๓. จำนวนกิจกรรม นันทนาการร่วมกันระหว่าง ผู้บริหารและพนักงาน และ จำนวนบุคลากรที่ได้รับการ ส่งเสริมความรักความสามัคคี ในองค์กร ๔. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการ เลื่อนระดับและแต่งตั้งใน ระดับที่สูงขึ้น ๕. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการ เลื่อนขั้นเงินเดือน/เลื่อน ค่าตอบแทน ครบทุกราย ๖. จำนวนพนักงานจ้างตาม ภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ได้รับการต่อสัญญาจ้างตาม ห้วงเวลา ครบทุกราย	๑. ทำความสะอาดสำนักงานและ บริเวณรอบๆ สำนักงาน ๒. ซ่อมแซมอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ๓. มีการตรวจสุขภาพประจำปี ให้กับข้าราชการและพนักงานจ้าง ๔. มีสถานที่ (ฟิตเนส) ให้พนักงาน ได้ออกกำลังกาย ๕. ยกย่องเชิดชูบุคคลต้นแบบ ด้าน คุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ ช่วยเหลือการปฏิบัติงานขององค์กร ๖. แจ้งพนักงานที่มีคุณสมบัติครบ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการ เลื่อนระดับที่สูงขึ้น ๗. พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานเทศบาลและเลื่อน ค่าตอบแทน ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามประกาศ ก.ท.จ.ชัยภูมิ ๘. ต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างได้ตาม หลักเกณฑ์และระยะเวลาดำหนด	-พนักงานเทศบาลและพนักงาน จ้าง ไม่กระตือรือร้นในการส่ง แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความล่าช้าในการ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน/ เลื่อนค่าตอบแทน	-ผู้บังคับบัญชาต้องกำกับ พนักงาน เร่งรัด ติดตาม แบบประเมินฯ จาก ผู้ใต้บังคับบัญชา

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<u>๕. การใช้ประโยชน์</u> (Utilization)					