



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลบ้านสา

ที่ ลป ๕๓๙๐๑/-

วันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลบ้านสา

ตามที่ เทศบาลตำบลบ้านสา ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ขึ้น โดยครอบคลุมการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร ด้านการสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านสา เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันไปแล้ว นั้น

บัดนี้ ได้สิ้นสุดปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ แล้ว จึงขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบผลการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะ ปัญหา อุปสรรค และพิจารณาปรับปรุงให้ครอบคลุมครบทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล.....

(นางภามณต์ ธนาศักดิ์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

1๗/1/๒๕๖๕

(นางมะลิวัลย์ ชนะมงคล)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นของปลัดเทศบาล.....

1๘/๐๑/๒๕๖๕

๒๖/๑

(นายสหัสชัย เพชรรัตน์)
ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาการราชการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลบ้านสา

ความเห็นของนายกเทศมนตรี.....

๒๖/๑

(นายณภพนนท์ สุรินทร์โท)
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านสา

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑.นโยบายด้านการวางแผน อัตราากำลัง	เพื่อเป็นการวางแผน สนับสนุน และ ส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและการ บริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและ เพียงพอ มีการวางแผนทาง ความก้าวหน้าของสายงาน มีความ คล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการ ดำเนินงานของทุกหน่วยงานใน องค์กร	อัตราากำลังสอดคล้องกับปริมาณ งาน ภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ของแต่ละส่วนราชการ และ ภาพรวมในองค์กร ไม่มีตำแหน่ง ว่างในกรอบอัตรากำลัง การบริหารงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	๑.มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)ซึ่งประกาศใช้ เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓	เนื่องจากมีข้อจำกัดในเรื่อง ภาระค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๔๐ จึงไม่สามารถกำหนด กรอบอัตรากำลังได้ครบตาม ภารกิจและปริมาณงานที่มี อยู่จริง	เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการ กำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้อง กับปริมาณงานและภารกิจใน ปัจจุบัน รวมถึงปริมาณงานที่จะ เพิ่มขึ้นภายใน ๓ ปี รองรับ ภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนมา จากส่วนราชการ การกำหนด แนวทางการพัฒนาคน มาตรการส่งเสริมขวัญกำลังใจ และมาตรการลงโทษทางวินัย
๒.นโยบายการสรรหาและ บรรจุแต่งตั้ง	เพื่อสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความ สามารถ ทักษะคติ มาปฏิบัติงานใน หน่วยงาน อัตรากำลังมีเพียงพอใน การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุภารกิจ ของหน่วยงาน	๑.การบรรจุแต่งตั้งพนักงาน เทศบาล ๒.การรับโอน ๓.การสรรหาและเลือกสรร พนักงานจ้าง	๑.ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้าง ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา ๒.ดำเนินการประชุมสัมมนาปรับรับโอน (ย้าย)พนักงานเทศบาล จำนวน ๓ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง นักวิชาการ พัสดุ (ปก./ชก.) ๑ อัตรา, นายช่าง โยธา (พง./ชก.) ๑ อัตรา และ ครู อันดับ ค.ศ.๒ ๑ อัตรา	๑.เนื่องจากบางตำแหน่งมี ผู้สืบทอดและขึ้นบัญชีน้อย กว่าจำนวนตำแหน่งว่าง ทำให้ ไม่มีผู้มาบรรจุในตำแหน่ง ที่ร้องขอไปยังกรมส่งเสริมฯ ๒.ข้าราชการมีการโอน(ย้าย) บ่อย ทำให้การทำงานไม่ ต่อเนื่อง	หากพนักงานเทศบาลคนใด ต้องการที่จะโอน(ย้าย)ควรให้ หาคนมาแทนในตำแหน่งนั้น เสียก่อน เพื่อให้การทำงาน เป็นไปอย่างต่อเนื่อง
๓.นโยบายด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนา บุคลากรตามตำแหน่ง สายงาน ครบทุกตำแหน่งสายงานอย่างเป็น ระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง โดยการ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่ เหมาะสม	๑.มีแผนพัฒนาบุคลากร ๒.มีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการ ปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ๓.มีการถ่ายทอดความรู้ การ แลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์ในการทำงานอย่าง ต่อเนื่อง	๑.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งประกาศใช้เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ๒.จัดส่งบุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ตาม สายงาน ๑๗ ราย (สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น และสถาบันการ ศึกษาอื่น รวมทั้งหน่วยงานอื่น)	๑.เนื่องจากอยู่ในช่วงการเกิด โรคระบาดโควิด-๑๙ จึงทำให้ ไม่สามารถไปอบรม หรือจัด อบรมได้อย่างสะดวก ๒.มีข้อจำกัดในเรื่อง งบประมาณ	ควรมีการส่งเสริมให้พนักงาน ได้รับการฝึกอบรมตามสายงาน อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการ เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการ ปฏิบัติงาน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
			๓. จัดโครงการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๔-๕ สิงหาคม ๒๕๖๔ ๔. มีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน		
๔. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	เพื่อเป็นการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกต จดบันทึกและประเมินโดยหัวหน้างาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน	๑. มีแนวทาง การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการ พนักงงานเทศบาลจังหวัดลำปาง กำหนด ๒. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเทศบาล ๓. บันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา ๔. ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก	๑. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ รอบการประเมิน การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ๒. การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ๓. การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	ในการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง ต้องใช้กระดาษหลักฐานในการตรวจเป็นจำนวนมาก	ผู้บังคับบัญชาควรประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และให้คำแนะนำ หรือเป็นที่ปรึกษาให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน
๕. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร	เพื่อเป็นการส่งเสริมและปลูกฝังให้พนักงานให้มีคุณธรรมและจริยธรรม มีวินัยในการปฏิบัติงาน รวมถึงการให้บริการประชาชนด้วยความเต็มใจ เป็นมิตร ไม่เลือกปฏิบัติ	ไม่มีเรื่องร้องเรียนการทุจริต หรือพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ไม่เหมาะสมในหน่วยงาน	๑. จัดโครงการจิตชูเกียรติ พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบ้านสา ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ และให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๔ ๒. จัดโครงการ “จิตอาสาคุณธรรม นำคุณค่าสู่องค์กร” ๓. จัดโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม ประจำปี ๒๕๖๔	เนื่องจากนั้นอาจจะเป็นเรื่องที่น่าเบื่อ จึงควรมีการจัดกิจกรรมนอกสถานที่เพื่อเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศ	ผู้บริหารและบุคลากรให้ความร่วมมือและให้ความสำคัญในการการจัดกิจกรรม จึงควรมีการกระตุ้นหรือส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
			๔.มีการเผยแพร่ความรู้ด้านการป้องกันเหตุการณ์สร้างค่านิยมในการรักษาวินัยและการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม		
๖. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	พนักงานมีความก้าวหน้าในสายงาน	๑.มีการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ เลื่อนเป็น ระดับชำนาญการ ๒.ส่งเสริมให้พนักงานไปสอบตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้จัดสอบ ๓.ส่งเสริมให้พนักงานจ้างในสังกัดไปสอบบรรจุเป็นข้าราชการ	พนักงานบางคนเมื่อครบกำหนดระยะเวลาการดำรงตำแหน่งแล้ว แต่ไม่พร้อมที่จะทำเอกสารสำหรับการประเมิน จึงทำให้ระยะเวลาที่จะได้เลื่อนช้าออกไป	ควรมีระบบที่คอยแนะนำเมื่อมีคณรองขอ
๗. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	เพื่อเสริมสร้างกำลังใจ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้กับพนักงาน เพื่อให้เกิดความรักในองค์กร ความทุ่มเท กำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร และสร้างความมั่นใจให้กับพนักงานในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน	ผลการปฏิบัติงานสำเร็จทันเวลาที่กำหนด มีความผิดพลาดน้อย มีการทำงานเป็นทีม สถานที่ทำงานมีความสะอาดปลอดภัย ไม่มีเรื่องร้องเรียน	๑.จัดกิจกรรม ๕ ส. ๒.จัดโครงการบิณฑบาตวันหนึ่ง ๓.ให้พนักงานไปตรวจสุขภาพประจำปี ๔.มีการตรวจ ATK ให้กับพนักงาน เนื่องจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด-๑๙ รวมถึงมาตรการในการป้องกันอื่น ๆ เช่น จัดให้มีเจลล้างมือ หน้ากากอนามัย สำหรับพนักงานและผู้มาติดต่อราชการ ๕.มีการอพยพหนีไฟวันเกิดของพนักงาน ๖.จัดให้บริการกาแฟและน้ำดื่มกินฟรี	เนื่องจากมีงบประมาณที่จำกัด จึงจัดหายุทธวิธีในการดำเนินงานเท่าที่จำเป็น	เป็นกิจกรรมที่สร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานจึงเห็นควรดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และหากรวมกิจกรรมอื่น ๆ ที่ดีก็ควรนำมาปรับใช้กับองค์กร รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ เช่น สนับสนุนให้พนักงานเข้าเป็นสมาชิกกองทุนฌาปนกิจของกรมส่งเสริมฯ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
			๗. มีการประกอบอาหารและรับประทานร่วมกัน ๘. จัดหาอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องปั่น โต๊ะ เก้าอี้ ๙. มีการร่วมบริจาคเงินช่วยเหลือครอบครัวของพนักงาน กรณีเกิดการสูญเสียบุคคลในครอบครัว ๑๐. จัดการแข่งขันกีฬาภายในองค์กร		