



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด เทศบาลตำบลม่วงนา จังหวัดกาฬสินธุ์ โทร ๐-๔๓๐๑-๙๑๐๓

ທີ່ កត ៧៨០០១/ ៤០

วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ครั้งปีแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลม่วงนา

ตามที่เทศบาลตำบลม่วงนา อำเภอดอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้จัดทำนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมือง ตลอดจนภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติของผู้ที่รับผิดชอบงานด้านบุคคลเพื่อให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลม่วงนา ขอรายงานการติดตามและประเมินผลการบริหารแผนพัฒนาของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ครั้งปีแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) รายละเอียดตามเอกสารที่แนบเสนอมาร่วมนี้

(นางสาวนิตยา ราชรี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

১০৩ / চিফ কমন্ডার, এম.

(นางสาวรุ่งทิพย์ การประไพ)

หัวหน้าสำนักปลัด

ข้อคิดเห็นรองปลัดเทศบาล.....

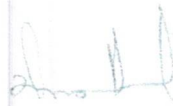
จำเอก



(อนุชา มานะวงศ์)

รองปลัดเทศบาลตำบลม่วงนา

ข้อคิดเห็นปลัดเทศบาล.....



(นายประเมศวร์ อิ่มแมน)

ปลัดเทศบาลตำบลม่วงนา

ข้อคิดเห็นนายกเทศมนตรี.....



(นายทองปุ่น การภักดี)

นายกเทศมนตรีตำบลม่วงนา

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖

ครึ่งปีแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

เทศบาลตำบลม่วงนา อำเภอดอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑. การวางแผน กำลังคนและ การสรรหา	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาล	- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่ เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน (การวิเคราะห์งานการเตรียมการรับข้อมูล งานบริหารงานบุคคล ฯ)	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนฯ สรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	๑. ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลสายบริหารที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ๒. การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ
	๑.๓ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น	- ไม่มีการดำเนินการ	-
๒. การพัฒนา บุคลากร	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ โดยพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานในตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร	งบประมาณ รายจ่าย จากเทศบัญญัติ
	๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- มีการวางแผนพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้าสายงานทั่วไป ตำแหน่ง นายช่างไฟฟ้า รุ่นที่ ๑๐ ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	งบประมาณ รายจ่าย จากเทศบัญญัติ
	๒.๓ สร้างบทเรียนรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน (E-learning)	- ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลที่บรรจุใหม่ ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ (E-learning) ตามความรู้ความสามารถทั่วไป และความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ
	๒.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่น ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ	- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
	๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	- หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการสภาพแวดล้อม ในการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตามและนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ
๓. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้พนักงาน พนักงานจ้างได้รับทราบ	- หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แต่ละตำแหน่งให้ พนักงาน และพนักงานจ้างทราบ พร้อมทั้งให้คำแนะนำ และปรึกษา	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ
	๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไขปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	- หน่วยงานมีการดำเนินการปรับปรุงระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จตามที่กำหนด	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ
	๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ
	๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ราชการผ่านกระบวนการคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และตรวจสอบได้	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๔.การส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรมและ รักษาวินัย ข้าราชการ	๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และ ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น	- ประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานครูและบุคลากรทาง การศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รับทราบ จริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ
	๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมถึงการ ควบคุม กำกับ ติดตาม และ ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติ ตามหลักเกณฑ์แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่ เกี่ยวข้อง	- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ
	๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากร ปฏิบัติงานตามแผนการ เสริมสร้างมาตรฐาน วินัย คุณธรรมจริยธรรมและป้องกัน การทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖	- มีการดำเนินการวางแผน โดยสรุปรายงานผล การดำเนินการแผนส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต คอรัปชั่น	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ

ด้านปัญหาอุปสรรค

๑. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

๑.๑ ปัญหาการแบ่งพรรคแบ่งพวกในที่ทำงาน ขาดความรักใคร่สามัคคี มีทัศนคติในทางลบ
ต่อองค์กร

๑.๒ ปัญหาการทำงานที่ซ้ำซ้อน ทำให้เกิดความไม่เป็นระบบ ปัญหาดังกล่าวทำให้บุคคลบางคน
เกิดการต่อต้านการทำงาน และไม่มีความผูกพันในองค์กร

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไขปัญหา

๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ควรมีการดำเนินการตามกระบวนการ วิธีการและแนวทางตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่าง
เป็นระบบและชัดเจน

๑.๒ ในกระบวนการดำเนินการควรให้บุคลากร ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการเนนการ

๑.๓ ดำเนินการสำรวจหาความต้องการในการพัฒนาบุคลากร จากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร ภารกิจ นโยบาย และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของบุคลากรแล้ว มีการวิเคราะห์ในประเด็นอื่น ๆ ในการพัฒนาระบบราชการ เช่น การทำงานในยุคดิจิทัล ระบบเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และความสามารถทางเทคโนโลยี

๑.๔ กำหนดรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับตำแหน่งงาน และการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน มาเป็นการเรียนรู้จากการฝึกอบรม

๑.๕ กำหนดรูปแบบวิธีและกระบวนการในการพัฒนาที่เหมาะสมให้กับบุคลากรแต่ละคน เพราะกระบวนการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นในเวลาพร้อมกัน ด้วยวิธีการที่เหมือนกัน

๒. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ การพัฒนาระบบงาน โดยการกำหนดนโยบายและระบบการจัดการด้านคุณธรรมให้มีประสิทธิภาพ มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิผล เกิดความคล่องตัวของงาน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

๒.๒ สร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข

๒.๓ การทำให้การประเมินผลงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน เพื่อที่จะสามารถพัฒนาให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และสามารถนำกระบวนการดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรต้องมีผลการปฏิบัติงานเกิดผลสัมฤทธิ์สูง บุคลากรมีความรู้ ความสามารถมีทักษะ สมรรถนะ มีความพร้อมต่อการปฏิบัติงาน