



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล โทรฯ ๐๓๖-๒๐๐๗๔๔ ต่อ ๑๒
ที่ สป ๗๑๔๐๑/ ๒ วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๕
เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลตะกุด

ตามที่ เทศบาลตำบลตะกุด ได้จัดทำนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ขึ้น โดยให้ครอบคลุมด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง ด้ายการสรรหาและคัดเลือกด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน และด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันในองค์กร นั้น

บัดนี้ ได้สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ แล้ว งานการเจ้าหน้าที่ ขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบและพิจารณา แก่ขเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงให้ครอบคลุม และครบทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมบันทึกนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(นางสงกรานต์ จินบัว)
หัวหน้าฝ่ายปกครอง

- ทราบ

(นางสาวสิริกัลยา เนตรอินทร์)
นายกเทศมนตรีตำบลตะกุด

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. นโยบายวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง	เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตราค่าจ้างให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร และเพียงพอ มีการวางแผนทางความก้าวหน้าของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร	อัตราค่าจ้างสอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่างในกรอบอัตราค่าจ้าง การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	ปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดย การกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการตามประกาศ ก.อบต.และกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ทัวไป และพนักงานจ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับ ปริมาณงาน อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กร	เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตราค่าจ้าง ให้สอดคล้องกับปริมาณปัจจุบัน และเพื่อรองรับ ความก้าวหน้าในสายงาน ภารกิจถ่ายโอนจากส่วนกลาง ปฏิบัติงานเร่งด่วนตามหนังสือสั่งการ
			ประกาศรับโอนข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่ง พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง นิติกร , นักทรัพยากรบุคคล นายช่างโยธา	เป็นการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งว่าง เพื่อให้ การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ไม่เกิดความเสียหายต่อทางราชการ/ใช้ระยะเวลาการรับโอนนาน ต้องพิจารณาคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง
			ประกาศรับโอน(ย้าย) พนักงานเทศบาล และ ข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งว่าง	ผู้บริหารมีนโยบายรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาล หรือข้าราชการประเภทอื่น และมีนโยบายขอใช้ บัญชี หรือขอใช้ไปแล้ว แต่ผู้สอบผ่านขั้นบัญชีใน ตำแหน่งที่ต้องการไม่เพียงพอ รวมถึงระยะเวลา การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง อาจต้องใช้เวลา เนื่องจากบุคคลที่จะโอน (ย้าย) มามีเหตุผลความ จำเป็นหลายประการที่ใช้ประกอบในการตัดสินใจ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก	เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง สายงานครบทุกตำแหน่ง สายงานอย่างเป็นระบบ ทัวถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม	ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง กระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมและการทำงาน	- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และหน่วยงานจัดฝึกอบรมเอง เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สร้างความสามัคคีในองค์กร ในการทำงาน ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความรู้นอกสถานที่	สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด ๑๙ ทำให้การส่งบุคลากรเข้าอบรมไม่เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากร รวมทั้งงบประมาณที่ตั้งไว้ไม่เพียงพอในการส่งให้บุคลากรเข้าอบรมเพราะค่าใช้จ่าย
			- จัดทำโครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม ปลุกจิตสำนึกต่อต้านการทุจริต ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ และบุคลากรให้การร่วมมือเป็นอย่างดี วิทยากรเป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญในการให้ความรู้
๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน	เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล	ผลการประเมินสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานความรับผิดชอบภารกิจ หน้าที่	- จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน โดยกำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน ตัวชี้วัด ต่าง และสมรรถนะการจัดแต่ละตำแหน่ง ตั้งแต่เริ่มรอบประเมิน ๒ ครั้ง รอบประเมินครั้งที่ ๑ ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๑ มี.ค. ๖๔ รอบประเมินครั้งที่ ๒ ๑ เม.ย. ๖๔ - ๓๐ ก.ย. ๖๔	ช่วยพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้เหมาะสมกับแต่ละตำแหน่ง

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔. นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ระบบสารบรรณ ระบบอิเล็กทรอนิกส์ ระบบสวัสดิการสังคม เป็นต้น เพื่อบริการประชาชน	บุคลากรของเทศบาลกำหนดการมีความรู้ ความชำนาญ ใน ระบบสารสนเทศที่ตนเองปฏิบัติงาน เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด	-องค์กรจัดให้มีเว็บไซต์ เฟสบุ๊ก และไลน์ ในการสนับสนุนการทำงาน ไว้สำหรับประชาสัมพันธ์ผลงาน การปฏิบัติงาน นโยบายผู้บริหาร มาตรการหลักเกณฑ์ การปฏิบัติงาน คู่มือการปฏิบัติงานเชื่อมต่อหน่วยงานอื่นในการค้นหาข้อมูล รวมถึงการร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ ถามตอบปัญหา ข้อเสนอจากประชาชนสนองนโยบายรัฐบาล ไทยแลนด์ ๔.๐	เสนอแนะให้มีระบบสารสนเทศแบบ one stop service และระบบการให้บริการผ่านเว็บไซต์ของทด. เพื่อความรวดเร็วในการให้บริการ และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล พร้อมให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Integrity and transparency Assessment : ITA)
			- องค์กรมีไลน์กลุ่ม เพื่อใช้สำหรับประชาสัมพันธ์ข่าวสาร แจ้งเวียนให้ทราบถือปฏิบัติ และสั่งงานรวมถึงการรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	เป็นรูปแบบการทำงานแบบลดขั้นตอน ประหยัดและเพิ่มความรวดเร็วยิ่งขึ้น แต่ยังมีบุคลากรในสังกัดส่วนน้อย ที่ไม่ให้ความร่วมมือด้านเทคโนโลยี
			- องค์กรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ด้านเทคโนโลยี ให้กับพนักงาน เจ้าหน้าที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย สามารถใช้ทรัพยากรร่วมกันได้อย่างประหยัด ในระบบเครือข่าย การแชร์เครื่องพิมพ์ เครื่องถ่ายเอกสาร และสามารถสั่งพิมพ์งานผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์	ตามมาตรการประหยัดพลังงาน การใช้ทรัพยากรร่วมกัน

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๕. นโยบายสวัสดิการและผลตอบแทน	เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน และเกิดความรักความทุ่มเทกำลังใจให้กับองค์กร และสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในความปลอดภัยในการทำงาน	ผลการปฏิบัติงานดี สำเร็จทันเวลาที่กำหนด ความผิดพลาดในการทำงาน มีน้อยข้อร้องเรียนไม่มี การทำงานเป็นทีม	- มีการเบิกจ่ายสวัสดิการต่างๆ ให้แก่บุคลากรในเทศบาลเป็นไปตามระเบียบกฎหมาย เงินค่าตอบแทนช่วยเหลือบุตร ค่าเช่าบ้าน เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น (โบนัส)	เป็นสวัสดิการ สร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ที่ได้รับ และกระตุ้นให้บุคลากรในสังกัดพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๖. นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร	- เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ แลกเปลี่ยนแนวคิด มุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ สร้างสรรค์ของพนักงาน และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและกระบวนการต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	ร้อยละของกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์	๑. จัดกิจกรรมทำความสะอาดสำนักงาน(กิจกรรม๕ส) ๒. จัดการแข่งขันกีฬาระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง (วันท้องถิ่นไทย) ๓. การจัดกิจกรรมจิตอาสาร่วมกับประชาชนทั่วไป ๔. ประกาศรางวัลพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างดีเด่นในวันเทศบาล	ช่วยส่งเสริมความผูกพันความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรให้หน่วยงาน ทำให้สามารถบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. ปัญหาด้านงบประมาณ เนื่องจากงบประมาณไม่เพียงพอ
๒. ปัญหาด้านสถานการณ์โควิด-19 ทำให้บุคลากรไม่สามารถไปอบรมหรือจัดกิจกรรมต่าง ๆ ได้ตามที่กำหนด
๓. ปัญหาด้านบุคลากร เนื่องจากบุคลากรมีไม่เพียงพอต่อภาระงานที่มีมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

๑. จัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรให้เพียงพอ
๒. จัดกิจกรรมภายใต้โรคโควิด-19 ด้วยความระมัดระวัง
๓. เพิ่มกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล