



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด เทศบาลตำบลกลางใหญ่ อำเภอบ้านฝาง จังหวัดอุดรธานี

ที่ อด ๗๓๖๐๑/

วันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลกลางใหญ่

ตามที่ เทศบาลตำบลกลางใหญ่ ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ขึ้น โดยครอบคลุมด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหา บรรจุและการ แต่งตั้งบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้าน การส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลกลางใหญ่เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคล และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันไปแล้วนั้น

บัดนี้ ได้สิ้นสุดปีงบประมาณ ๒๕๖๕ แล้ว จึงขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบผลการวิเคราะห์/ปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และพิจารณาปรับปรุงให้ครอบคลุมครบทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมา พร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการ

(ลงชื่อ)

(นางทัศนีย์ เหมพลชม)

หัวหน้าสำนักปลัด

- ความเห็นรองปลัดเทศบาล.....

-ชื่อ นางสาวสุชนรงค์

- ความเห็นปลัดเทศบาล.....

เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

(ลงชื่อ)

(นางสาวยุภาภรณ์ สุขณรงค์)

รองปลัดเทศบาลตำบลกลางใหญ่

(ลงชื่อ)

(นายกฤษณ์ นาคำ)

ปลัดเทศบาลตำบลกลางใหญ่

- ความเห็นนายกเทศมนตรีตำบลกลางใหญ่.....

(ลงชื่อ)

(นายมงคล มีลา)

นายกเทศมนตรีตำบลกลางใหญ่



รายงานผลการดำเนินการ
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ของ

เทศบาลตำบลกลางใหญ่
อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นนโยบาย/ ผลการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑.นโยบายกับการวางแผน อัตรากำลัง	<ul style="list-style-type: none">- เพื่อให้เทศบาลกลางใหญ่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานให้เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน- เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลกลางใหญ่ให้เหมาะสม- เพื่อเทศบาลกลางใหญ่ สามารถวางแผนอัตรากำลังใน การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การ บริหารงานของเทศบาลกลางใหญ่ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่	<ul style="list-style-type: none">- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลกลางใหญ่ ในการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ- เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	<ul style="list-style-type: none">- ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้าง ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์กรระบบงานและครอบคลุมอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง โดยให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล-ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๕)	<ul style="list-style-type: none">- ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลในแต่ละส่วนราชการอย่างชัดเจนเป็นแนวทางในการดำเนินงาน

ประเด็นนโยบาย/ ผลการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๒.นโยบายการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้ง บุคลากร</p>	<ul style="list-style-type: none"> - การสรรหาข้าราชการ และ พนักงาน บรรจุ และการแต่งตั้ง จ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือ การสูญเสียกำลังคน - โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกิน ร้อยละ ๕ ของบุคลากรทั้งหมด - เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ การคัดเลือกดำเนินไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง งาน 	<ul style="list-style-type: none"> - การประกาศรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วน ตำบล - การเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น -การสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงาน จ้าง -การสรรหาในตำแหน่งสายงานปฏิบัติ 	<ul style="list-style-type: none"> - การแต่งตั้งพนักงานจ้างเทศบาล ตามคำสั่ง ทต.กลางใหญ่ ที่ ๔๓๘/๒๕๖๕ เรื่องแต่งตั้งกรรมการ สรรหาพนักงานจ้าง ลว. ๑ ธ.ค. ๒๕๖๕ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้า พนักงานธุรการ และ คำสั่ง ทต. กลางใหญ่ ที่ ๒๗๓/๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งกรรมการสรรหาพนักงาน ลว. ๒ มิ.ย. ๒๕๖๕ ตำแหน่ง ตกแต่งสวน 	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการด้วยความโปร่งใส ความเป็นธรรม เสมอภาค และ ยุติธรรม - ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับ ตำแหน่ง
<p>๓.นโยบายการประเมินผล การปฏิบัติงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตาม เป้าหมายและสามารถวัด และ ประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่าง เป็นรูปธรรม เพื่อให้สอดคล้องกับการกิจและ อำนาจหน้าที่ 	<ul style="list-style-type: none"> มีแนวทางการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ ของคณะกรรมการเทศบาลจังหวัด กำหนด - ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของเทศบาล ตำบลกลางใหญ่ - บันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการ ระหว่างผู้บังคับบัญชา - ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ตาม ผลสัมฤทธิ์ ของงานและสมรรถนะหลัก 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงการ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระหว่างผู้บังคับบัญชา - มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ ระหว่าง ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ ระหว่าง ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ 	<ul style="list-style-type: none"> - การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส -ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน

ประเด็นนโยบาย/ ผลการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔.นโยบายส่งเสริม จริยธรรมและคุณธรรมใน องค์กร	- เพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็น หลักการ คุณธรรม แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องมือ กำกับความประพฤติของบุคลากร	- ประกาศคณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดกำหนด	- จัดทำประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์ - เกี่ยวกับของพนักงานเทศบาลและ พนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบล กลางใหญ่ - พนักงานเทศบาล และพนักงาน ปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์ที่ กำหนด	- การยึดมั่นในหลักจริยธรรมจรรยา วิชาชีพขององค์กร - การให้บริการประชาชนด้วยความ รวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือก ปฏิบัติ
๕.การสรรหาคณะบดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ ของหน่วยงาน	- เพื่อสรรหาคณะบดีคนเก่งและ เสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน และเกิดความรักความทุ่มเทกำลัง กายกำลังใจให้กับองค์กร	- เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ และผลการปฏิบัติงานดี สำเร็จทันเวลาที่ กำหนด เกิดการทำงานเป็นทีม	-จัดทำโครงการยกย่องเชิดชูคนดี มี คุณธรรมของเทศบาลตำบลกลาง ใหญ่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	-เป็นโครงการที่ดี สร้างขวัญ กำลังใจให้กับผู้ที่ได้รับใบประกาศ และกระตุ้นให้บุคลากรในสังกัด พัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น
			- จัดกิจกรรมวันคล้ายวันเกิดให้กับ คณะผู้บริหาร พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างทุกคน	-บุคลากรให้ความร่วมมือในกิจการ เป็นอย่างดี
			- ประกาศรายชื่อพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างที่ได้รับการประเมินผล การปฏิบัติงานในระดับดีเด่นในแต่ ละรอบการประเมิน	-ดำเนินการตามประกาศ ก.ทจ.จังหวัด อุดรธานี

ประเด็นนโยบาย/ ผลการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
			<ul style="list-style-type: none"> - ร่วมบริจาคเงินช่วยเหลือครอบครัวพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ที่เกิดการสูญเสียบุคคลในครอบครัว - จัดทำกิจกรรมบิ๊กลิ้นนิ่งเดี่ยวทุก วันพุธ เพื่อให้องค์กรที่น่าอยู่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน สะอาด 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรเกิดความรักใคร่ นึกองค์กร พุ่มเทก่าลังกาย กำลังใจในการทำงาน และจิตใจสาธารณะ - บุคลากรให้ความร่วมมือ มีกิจกรรมร่วมกัน เกิดความสามัคคี และยังส่งผลให้องค์กรน่าอยู่
๖. นโยบายการพัฒนาบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อมาปรับใช้กับเทศบาลตำบล กลางใหญ่ - เพื่อให้การปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของเทศบาล - เพื่อให้บุคลากร ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด 	<ul style="list-style-type: none"> - มีแผนพัฒนาบุคลากร - บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมภิบาล และ ของจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ - มีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและ เพิ่มขีดความสามารถในการ ปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน - มีการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยน ความรู้และประสบการณ์ ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้ สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจ ของเทศบาล. - จัดทำแผนพัฒนาพนักงาน เทศบาลตามตำแหน่งและสายงาน อาชีพ ตาม สมรรถนะ - พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสาย งานอาชีพและตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง - ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลัก คุณธรรม จริยธรรม ของเทศบาล ตำบลกลางใหญ่ 	<ul style="list-style-type: none"> - ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุก ตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่ม ศักยภาพในการปฏิบัติงาน

ประเด็นนโยบาย/ ผลการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๗.การสร้าง ความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	- เพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากร	- จำนวนบุคลากรที่ได้รับความก้าวหน้าในสายอาชีพ	- หน่วยงาน มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	- ควรดำเนินการทุกปี
๘.นโยบายการพัฒนา คุณภาพชีวิต	- มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้ มั่นใจว่าสถานที่ ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และพนักงานเทศบาลมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน - มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญ ต่างๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึง พอใจและแรงใจในการทำงาน	- บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน - สภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	-ปรับปรุงสภาพความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน - มีการจัดกิจกรรม ๕ ส. และ Big cleaning day กิจกรรมจิตอาสา - สวัสดิการพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง สิทธิการรักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน เงินเพิ่มค่าครองชีพ ชั่วคราวตามกฎหมายที่กำหนด เช่าบ้าน เงินเพิ่มค่าครองชีพ ชั่วคราวตามกฎหมายที่กำหนด	-ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรและอำนวยความสะดวกให้กับผู้มาติดต่อราชการ - มีการจัดประชุมประจำเดือนเพื่อติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลังไม่ครอบคลุมภารกิจของงาน
๒. การสรรหาเทศบาลตำบลกลางใหญ่ ขาดบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจงาน บางตำแหน่งไม่มีผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งทำให้ภาระงานเพิ่มมากขึ้น
๓. การพัฒนาบุคลากร บุคลากรขาดการเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเอง หลังจากอบรมแล้วไม่ได้รายงานผลสรุปความรู้ที่ได้อย่างเป็นรูปธรรม การดำเนินการไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร เนื่องจากในการอบรมอาจจะมีกิจกรรมอื่นๆเข้ามาแทรกแซงทำให้กระทบกับแผนพัฒนาบุคลากร
๔. การปรับปรุงสภาพความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินการ วิธีการทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบประเมินการปฏิบัติราชการ
๖. การทุจริตคอร์รัปชันเข้ามาแทรกแซงในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างให้ครอบคลุมกับภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น
๒. ดำเนินการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานให้ตรงตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งที่ว่าง เพื่อลดภารกิจของงานให้น้อยลงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร
๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน
๔. ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร และเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้มาติดต่อราชการ และจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี
๕. ส่งบุคลากรแต่ละกองเข้ารับการฝึกอบรม และสามารถนำมาถ่ายทอดความรู้การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบประเมินการปฏิบัติราชการ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในแบบประเมินป้องกันความผิดพลาดในการจัดทำแบบประเมินก่อนประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละรอบการประเมิน
๖. ควรส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงการสร้างจิตสำนึกให้มีคุณธรรม จริยธรรมต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ