



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ เทศบาลตำบลทับัน อำเภอม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์

ที่ กส ๗๑๖๐๑/

วันที่ เดือน 30 ก.ย. 2564 พ.ศ.

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลนาทัน

ตามที่เทศบาลตำบลนาทัน ได้จัดทำนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ขึ้น โดยให้ครอบคลุมการวางแผนกำลังคน การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย การสรรหาคนดีคนเก่ง การพัฒนาบุคลากร การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต และได้ประกาศนโยบายดังกล่าวแล้วนั้น

บัดนี้ได้สิ้นสุดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ แล้ว จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่แนบมาด้วยนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ

นางสาวเย็นฤดี พรหมรัตน์
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล

ลงชื่อ

นางสาวทิพย์ภิมล ญาณกาย
ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด

ลงชื่อ

นายคมกริช ปรีดี
ปลัดเทศบาลตำบลนาทัน

ลงชื่อ

นายทวี บุริจันทร์
นายกเทศมนตรีตำบลนาทัน

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑ การวางแผนกำลังคน -งานจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี	เพื่อการวางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดทำกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับการกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้ง มีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง	อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน การกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	ปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการตามประกาศ ก.ท. จังหวัดกาฬสินธุ์	
๒ การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร -งานดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาล สายงานปฏิบัติที่ว่าง	เพื่อวางแผนกำลังคนสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์วิธีการที่ระเบียบและประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์กำหนด	การสรรหาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเป็นไปตามระเบียบและประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์กำหนด	ดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลสายงานปฏิบัติที่ว่างโดยวิธีการ รับโอน และได้ดำเนินการตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์กำหนด	
๓ การประเมินผลการทำงาน -งานจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการทำงาน	เพื่อให้มีระบบการประเมินการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงานไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงานและสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีผลสัมฤทธิ์ของงาน ที่ประเมินผลจากการปฏิบัติตามปริมาณงานผลงานหรือคุณภาพของงาน หรือความรวดเร็วหรือการตรงตามเวลาที่กำหนด หรือการประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร และแต่กรณี และมีพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะที่ประเมินจากสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด	ผลการปฏิบัติงานดี สำเร็จทันเวลาที่กำหนด ความผิดพลาดในการทำงานมีน้อย ไม่มีข้อร้องเรียน	จัดทำประกาศ เทศบาลตำบลนาทัน เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ/ทั่วไป และพนักงานครู ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และให้เป็นไปตามประกาศ ก.ท. จังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่องหลักเกณฑ์ และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๔ การส่งเสริม จริยธรรมและรักษา วินัย -งานจัดทำประมวล จริยธรรมของ เทศบาลตำบลนาทัน	เพื่อให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มี คุณธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการ ปฏิบัติงาน ให้บุคลากรในสังกัดได้รับทราบและ ปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ตามประกาศ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วน ท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วน ท้องถิ่น รวมถึงการรักษาวินัย การควบคุม กำกับ ดูแล ให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ	ไม่มีเรื่องร้องเรียนด้าน พฤติกรรมและการทำงาน	จัดทำประมวลจริยธรรมของ เทศบาลตำบลนาทัน	
๕ การสรรหาคนดี คนเก่ง -งานสรรหาคนดีคน เก่งเพื่อปฏิบัติงาน ตามภารกิจของ หน่วยงาน	เพื่อความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ประกาศ ยกย่องบุคคลต้นแบบในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อ รักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริม ความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานและสมรรถนะใน ทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความ ปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการ ทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตาม กฎหมายกำหนดและสนับสนุนการดำเนินกิจกรรม เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารและ พนักงานทุกระดับ	ระดับความสำเร็จของการ ปฏิบัติงานผลการ ปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ดีเด่น ไม่เคยถูกดำเนินการ ทางวินัยและไม่มีข้อ ร้องเรียนด้านพฤติกรรม และการทำงาน	-จัดทำประกาศมาตรการให้ รางวัลและบทลงโทษของ พนักงานเทศบาลและพนักงาน จ้าง -จัดทำโครงการยกย่องเชิดชูคน ดีมีคุณธรรม	
๖ การพัฒนา บุคลากร -งานจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร	เพื่อการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับ สถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจ ขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสพ ผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร ส่งเสริมให้ มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการ บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงานปริมาณเอกสารสามารถ นำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการ ปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จของการ ปฏิบัติงาน ความผิดพลาด ลดลง กระบวนการทำงาน ครบทุกขั้นตอนไม่มีข้อ ร้องเรียนด้านพฤติกรรม และการทำงาน	-จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้ สอดคล้องกับบทบาทและ ภารกิจของเทศบาลตำบลนาทัน และตรงตามตำแหน่งงานและ สายอาชีพตามสมรรถนะและการ บริหารจัดการคนดีและคนเก่ง ขององค์กร -จัดส่งบุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรม	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๗ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ -งานจัดทำคู่มือแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพ	เพื่อให้บุคลากรในสังกัด พัฒนาตนเองให้เกิดผลลัพธ์ในระยะยาวเพื่อส่งมอบประสบการณ์และผลงานในแต่ละตำแหน่งที่ครองมาก่อนการเลื่อนไปดำรงตำแหน่งที่สำคัญ วางแผนการพัฒนาเพื่อการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำคัญโดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ผลงาน และผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อเตรียมความพร้อมกำลังคนคุณภาพในองค์กร	ผลการปฏิบัติงานที่ดี สำเร็จทันเวลาที่กำหนด ความผิดพลาดในการทำงานมีน้อย ไม่มีข้อร้องเรียน การทำงานเป็นทีม	-จัดทำคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ -สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	
๘ การพัฒนาคุณภาพชีวิต -กิจกรรมการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน กิจกรรม ๕ ส (สะอาด สะดวก สะอาด สุขลักษณะ สร้างนิสัย)	เพื่อสร้างกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรในสังกัด และสร้างความเชื่อมั่นและปลอดภัยในการทำงานให้กับบุคลากร และเพื่อการพัฒนาบุคลากรไปสู่คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และเหมาะสม	ผลการปฏิบัติงานดี สำเร็จทันเวลาที่กำหนด ความผิดพลาดในการทำงานมีน้อย ไม่มีข้อร้องเรียน การทำงานเป็นทีม	-จัดกิจกรรม ๕ ส (สะอาด สะดวก สะอาด สุขลักษณะ สร้างนิสัย)	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. การสรรหาพนักงานเทศบาลแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า เนื่องจากได้มีการขออนุญาตไป แต่ไม่ได้รับการจัดสรรตำแหน่งมาบรรจุแต่งตั้ง จึงได้มีการโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาล
๒. สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ หรือโควิด ๒๐๑๙ ทำให้การส่งบุคลากรเข้าอบรมไม่เป็นไปตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร
๓. สถานที่ปฏิบัติงานยังมีความคับแคบอยู่ เมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากร

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. วางแผนจัดตั้งงบประมาณให้เพียงพอเพื่อรับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ หรือโควิด ๒๐๑๙ ที่ยังมีอยู่อย่างต่อเนื่อง
๒. หากไม่มีงบประมาณในการขยายสถานที่ปฏิบัติงาน ให้พิจารณาจัดกิจกรรมที่เป็นการเสริมสร้างความปลอดภัย การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน เช่น กิจกรรม ๕ ส
๓. จัดให้มีโครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ