



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน

ທີ ១២ ឆ្នាំ ២០០១/

วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายกเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน

ตามที่ เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน ได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณธรรม มีสมรรถนะสูง ในการปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในด้านต่างๆ นั้น

เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน จิงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

৯৮

(นางอภิสมัย ฝิ่นกลาง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ/รักษาราชการแทน

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

- Источником информации - документами - являются:

7.6

(นายสุภโชค กลมกลาง)

รองปลัดเทศบาล/รักษาราชการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน

525 4572

Shirley M. Johnson

(นายพิษณุพงษ์ เศรษฐวงศ์)

นายกเทศมนตรีตำบลเขาหินซ้อน

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน อำเภอนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข	หมายเหตุ
๑.การวางแผนกำลังคน - จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	-เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการ ตรวจสอบการใช้ตำแหน่งให้ เป็นไปอย่างคุ้มค่ามี ประสิทธิภาพ และเพื่อควบคุม ภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลไม่ให้เกิน ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๔๒ -เพื่อให้โครงสร้างส่วน ราชการของเทศบาลตำบล เขาหินซ้อนถูกต้อง ตามระเบียบ	- ความสำเร็จในการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	- การปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๔ โดยมีการ เปลี่ยนชื่อส่วนราชการให้ เป็นไปตามระเบียบฯ - กำหนดโครงสร้างการแบ่ง ส่วนราชการของเทศบาล ตำบลเขาหินซ้อน ให้ไปเป็น ตามประกาศคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัด ฉะเชิงเทราฯ	- ภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลเพิ่มขึ้น เป็นร้อยละ ๓๘.๔๘	- ควรให้ทุกส่วนราชการ วิเคราะห์ปริมาณงาน ให้สอดคล้องกับอัตรากำลัง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ทำงาน	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข	หมายเหตุ
๒.การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร - การรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาล	- เพื่อสรรหาบุคลากรตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี โดยเป็นไปตามหลักสมรรถนะ และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง - เพื่อให้มีบุคลากรในการปฏิบัติงานที่เพียงพอต่อภารกิจในปัจจุบัน	- ความสำเร็จในการดำเนินการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี	- มีการรับโอนข้าราชการประเภทอื่นเพื่อมาแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	- ไม่สามารถดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรได้ครบทุกตำแหน่ง ตามตำแหน่งว่างของแผน อัตรากำลัง ๓ ปี เนื่องจาก ไม่มีผู้ขอโอน (ย้าย) มาดำรงตำแหน่ง	- ดำเนินการประชาสัมพันธ์ ประกาศรับโอน (ย้าย) อย่างต่อเนื่อง	
๓.การประเมินผลการปฏิบัติงาน - การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล ตำบลเขาหินซ้อน	- เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน/เลื่อนเงินเดือน/เลื่อนค่าตอบแทน การพิจารณาการจ่ายประโยชน์ตอบแทนผู้อื่นและการต่อสัญญาจ้าง	- ความสำเร็จในการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	- มีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน และพนักงานจ้าง ปีละ ๒ ครั้ง (ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป -ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายนถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน)	- บุคลากรยังขาดความเข้าใจในการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	- ควรทำความเข้าใจและให้คำแนะนำในการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข	หมายเหตุ
๔.การส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัย - การส่งเสริมจริยธรรมและ รักษาวินัย	- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของ เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน มีคุณธรรม ปฏิบัติงานด้วย ความโปร่งใสและรักษาวินัย	- การร้องเรียน/กล่าวหา บุคลากรในสังกัด	- มีการจัดกิจกรรมประกาศ เจตนารมณ์การป้องกันและ ต่อต้านการทุจริต -มีการดำเนินการตาม ประมวลจริยธรรมของ หน่วยงาน -เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม กิจกรรม จิตอาสาต่างๆ	-	- เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม โดยการอบรม ให้ความรู้กับบุคลากรทุกปี	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข	หมายเหตุ
๕.การสรรหาคนคนเก่ง - การสรรหาตำแหน่ง สายงานผู้บริหารที่ว่าง - การสรรหาพนักงานจ้าง	- เพื่อให้ได้บุคลากรมา ปฏิบัติงานในตำแหน่ง สายงานผู้บริหารที่ว่าง - เพื่อให้มีบุคลากรในการ ปฏิบัติงานที่เพียงพอ ต่อภารกิจในปัจจุบัน	- ความสำเร็จในการสรรหา ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร - ความสำเร็จในการสรรหา พนักงานจ้าง	- มีการประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลสาย งานผู้บริหาร และมีการขอ ใช้บัญชี - มีการสรรหาบุคลากร เพื่อนเป็นพนักงานจ้าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง อัตรา ได้แก่ ๑.ตำแหน่ง คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) ๒.ตำแหน่ง พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานจ้างทั่วไป)	- ไม่สามารถสรรหาบุคลากร มาปฏิบัติงานได้ครบทุก ตำแหน่ง ตามตำแหน่งว่าง ของแผนอัตรา ๓ ปี เนื่องจากตำแหน่งสายงาน ผู้บริหารที่ว่างต้องการสรร หาจากกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น - ไม่สามารถสรรหาบุคลากร มาปฏิบัติงานได้ครบทุก ตำแหน่ง ตาม ตำแหน่งว่างของแผน อัตรากำลัง ๓ ปี เนื่องจากตำแหน่งพนักงาน จ้างตามภารกิจต้องเป็นผู้มี มีทักษะ	- ควรมีการประชาสัมพันธ์ รับโอน (ย้าย) ตำแหน่งสาย งานผู้บริหารที่ว่างใหม่ ต่อเนื่องและเห็นควร เสนอแนะให้กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นปลด ล็อกในการดำเนินการ สรรหาตำแหน่งสายงาน ผู้บริหารที่ว่าง - ควรมีการสรรหาและ ประชาสัมพันธ์อย่าง ต่อเนื่องและทั่วถึงในหลาย ช่องทางการสื่อสาร	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข	หมายเหตุ
๖.การพัฒนาบุคลากร - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	- เพื่อเป็นการวางแผนและกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ของกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยี โดยอาศัยความรู้และประสบการณ์ในการทำงานเป็นข้อมูลเบื้องต้น ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นภายในเทศบาลมาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาเพื่อนำมาประกอบการพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งเสริมสร้าง ความสามารถด้วยการฝึกอบรมปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และทัศนคติของบุคลากรเพื่อให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น - เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรม	- ใช้แผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ – ๒๕๖๖ เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด - มีการอบรมพนักงานเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน และพนักงานจ้าง ทั้งจากหน่วยงานภายใน และหน่วยงานภายนอก	- ไม่สามารถส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมได้ทุกตำแหน่ง เนื่องจากสถานการณ์โรคติดต่อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙	- ควรปรับเปลี่ยนวิธีการอบรมเป็นการอบรมผ่านระบบออนไลน์	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข	หมายเหตุ
๗.การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ - การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	- เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพและมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งที่ชัดเจน โปร่งใสเป็นธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	- การสนับสนุนบุคลากรเข้ารับราชการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	- มีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ - มีการส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างเข้ารับการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	- บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก และการคัดเลือก	- ควรประชาสัมพันธ์ประกาศและหลักเกณฑ์อย่างต่อเนื่องและแนะนำในเรื่องที่เกี่ยวข้อง	
๘.การพัฒนาคุณภาพชีวิต - การเสริมสร้างสภาพแวดล้อม และแรงจูงใจในการทำงาน	- เพื่อให้สถานที่ปฏิบัติงานสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย ถูกสุขลักษณะปลอดภัย และเกิดความพึงพอใจ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	- ความพึงพอใจของบุคลากร	- มีการจัดกิจกรรม ๕ ส - มีการมอบของขวัญให้กับบุคลากร ทุกคน - มีการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีและอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย	- บุคลากรขาดความรู้เกี่ยวกับระบบเทคโนโลยี	- ควรส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง	