



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด เทศบาลตำบลโพนสูง อำเภอไชยวาน จังหวัดอุดรธานี

ที่ อค ๗๔๙๐๑/ ๒๑๗

วันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลโพนสูง

ตามที่ เทศบาลตำบลโพนสูง ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ขึ้น โดยครอบคลุมด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหา บรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลโพนสูงเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment . ITA) และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันไปแล้วนั้น

บัดนี้ ได้สิ้นสุดปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ แล้ว จึงขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบผลการวิเคราะห์/ปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และพิจารณาปรับปรุงให้ครอบคลุมครบทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการ

(ลงชื่อ)

(นายจิระเดช ศรีลาวงษ์)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

.....
.....



(ลงชื่อ)

(นายกิตติ คำบุญเกิด)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นรองปลัดเทศบาล

.....
.....



(ลงชื่อ) พ.จ.อ.

(คุณากร จันดาวาปี)

รองปลัดเทศบาล

ความเห็นปลัดเทศบาล

.....
.....



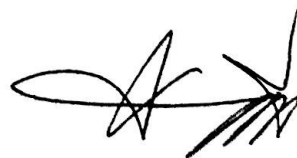
(ลงชื่อ)

(นางสาวสมศรี ชุ่มด้วง)

ปลัดเทศบาล

คำสั่งนายกเทศมนตรีตำบลโพนสูง

.....
.....



(ลงชื่อ)

(นายทวีศักดิ์ เล้าเจริญชัย)

นายกเทศมนตรีตำบลโพนสูง



รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เทศบาลตำบลโพนสูง อำเภอไชยวาน จังหวัดอุดรธานี

๑. นโยบายปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง

วัตถุประสงค์

- เพื่อให้เทศบาลตำบลโพนสูงมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานให้เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน
- เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโพนสูงให้เหมาะสม
- เพื่อสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่

ตัวชี้วัด

- แผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลโพนสูง ในการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ

- เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

ผลการดำเนินงาน

- ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์กระบบงานงานและครอบคลุมอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้งโดยให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๕)

ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ

- ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- กรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลในแต่ละส่วนราชการอย่างชัดเจนเป็นแนวทางในการดำเนินงาน

๒. นโยบายด้านการสรรหาบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

วัตถุประสงค์

- การสรรหาข้าราชการและพนักงาน บรรจุ และการแต่งตั้งให้ทันต่อการสูญเสียกำลังคน
- มุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕ ของบุคลากรทั้งหมด
- เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ การคัดเลือกดำเนินไปอย่างโปร่งใสและมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน

ตัวชี้วัด

- การประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาล
- การเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น
- การสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง

ผลการดำเนินงาน

- การแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ตามคำสั่ง ทต.โพนสูง ที่ ๔๙๔/๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ลว.๓ ต.ค.๖๕

- การรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาล ตามคำสั่ง ทต.โพนสูง ที่ ๔๙๓/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓ ต.ค.๖๕ เรื่อง การรับโอนพนักงานเทศบาล

ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ

- ดำเนินการด้วยความโปร่งใส เสมอภาคและยุติธรรม
- ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง

๓. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์

- เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามเป้าหมายและสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่

ตัวชี้วัด

- มีแนวทางการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกำหนด
- ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลโพธิ์สูง
- บันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา
- ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

ผลการดำเนินงาน

- มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา
- มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ต.ค.๖๕-๓๑ มี.ค.๖๖ ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เม.ย.๖๖-๓๐ ก.ย.๖๖

ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ

- การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส
- ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน

๔. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร

วัตถุประสงค์

- เพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็นหลักการ คุณธรรม แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของบุคลากร

ตัวชี้วัด

- ประกาศของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกำหนด

ผลการดำเนินงาน

- มีการจัดทำประกาศเรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลโพธิ์สูง
- พนักงานเทศบาลและ พนักงานจ้างปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด

ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ

- การยึดมั่นในหลักจริยธรรมจรรยา วิชาชีพขององค์กร
- การใช้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๕. นโยบายด้านการสรรหาคนดีคนเก่ง

วัตถุประสงค์

- เพื่อสรรหาคนดีคนเก่งและเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงานและเกิดความรักความทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับองค์กร

ตัวชี้วัด

- เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการและผลการปฏิบัติงานดี สำเร็จทันเวลาที่กำหนด เกิดการทำงานเป็นทีม

ผลการดำเนินงาน

- จัดทำโครงการยกย่องเชิดชูคนดี มีคุณธรรมของเทศบาลตำบลโพธิ์สูง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖
- จัดกิจกรรมวันคล้ายวันเกิดให้กับผู้บริหาร พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน
- ประกาศรายชื่อพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นในแต่ละรอบการประเมิน
- จัดกิจกรรม big cleaning day เพื่อให้องค์กรสะอาดน่าอยู่

ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ

- เป็นโครงการที่ดี สร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ที่ได้รับใบประกาศและกระตุ้นให้บุคลากรในสังกัดพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น
- บุคลากรให้ความร่วมมือในกรรมเป็นอย่างดี
- ดำเนินการตามประกาศ ก.ท.จ.จังหวัดอุดรธานี
- บุคลากรเกิดความรักใคร่ในองค์กร มีกำลังใจในการทำงาน
- เกิดความสามัคคีและส่งผลให้องค์กรน่าอยู่

๖. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

วัตถุประสงค์

- เพื่อมาปรับใช้กับเทศบาลตำบลโพธิ์สูง
- เพื่อให้การปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการ คิดและการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของเทศบาล
- เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด

ตัวชี้วัด

- มีแผนพัฒนาบุคลากร
- บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมภิบาลและจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ
- มีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน
- มีการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

ผลการดำเนินงาน

- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาล
- จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตามตำแหน่งและสายงานอาชีพตามสมรรถนะ
- พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายงานอาชีพและตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง
- ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลัก คุณธรรม จริยธรรมของเทศบาลตำบลโพธิ์สูง

ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ

- ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน

๗. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

วัตถุประสงค์

- เพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากร

ตัวชี้วัด

- จำนวนบุคลากรที่ได้รับความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ผลการดำเนินงาน

- หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว

ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ

- ควรดำเนินการทุกปี

๘. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

วัตถุประสงค์

- มีวิธีในการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงาน มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และพนักงานเทศบาลมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- มีวิธีในการกำหนดปัจจัยสำคัญต่างๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุกความพึงพอใจและแรงใจในการทำงาน

ตัวชี้วัด

- บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- สภาพแวดล้อมปลอดภัยและมีอาชีวอนามัย

ผลการดำเนินงาน

- ปรับปรุงสภาพอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- มีการจัดกิจกรรม ๕ ส.และ big cleaning day และกิจกรรมจิตอาสา
- สวัสดิการพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง สิทธิการรักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน เงินเพิ่มต่างๆค่าครองชีพชั่วคราวตามที่กฎหมายกำหนด

ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ

- ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรและอำนวยความสะดวกให้กับผู้มาติดต่อราชการ
- มีการจัดประชุมประจำเดือนเพื่อติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลังไม่ครอบคลุมภารกิจของงาน
๒. การสรรหา เทศบาลตำบลโพนสูง ขาดบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจงาน บางตำแหน่งไม่มีผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งทำให้ภาระงานเพิ่มมากขึ้น
๓. การพัฒนาบุคลากร บุคลากรขาดการเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเอง หลังจากอบรมแล้วไม่ได้รายงานผลสรุปความรู้ที่ได้อย่างเป็นรูปธรรม การดำเนินการไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร เนื่องจากในการอบรมอาจจะมีกิจกรรมอื่นๆเข้ามาแทรกแซง ทำให้กระทบกับแผนพัฒนาบุคลากร
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 เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในแบบประเมิน ป้องกันความผิดพลาดในการจัดทำแบบประเมินก่อนประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละรอบการประเมิน
๖. ควรส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงการสร้างจิตสำนึกให้มีคุณธรรม จริยธรรมต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็วมีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ