รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.๒๕๖๖
(รอบ ๖ เดือน ๑ ตุลาคม ๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

ประเด็น/นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๑. ด้านวางแผนอัตรากำลัง	๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนด โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาล	- การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และเป็นไปตามหลัก เกณฑ์และแนวทางที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์ เพื่อให้การวางแผนใช้อัตรากำลังบุคลากร มีบุคลากรที่เหมาะสมกับลักษณะของงานและ ปริมาณงาน การดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มเพื่อรองรับภารกิจของเทศบาล รวมทั้งดำเนินการสรรหา ข้าราชการและพนักงานจ้างตามกรอบอัตรากำลังที่ว่าง
	๑.๒ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร	- มีการบันทึกและปรับปรุงข้อมูลในระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น (LHR) ให้ครบถ้วนและเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ
๒.การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหา ข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและทดแทนอัตรากำลังที่ว่าง	- ดำเนินการตามแผนและสรรหาบรรจุแต่งตั้งได้ เมื่อมีตำแหน่งว่างดำเนินการสรรหาด้วยการขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือการรับโอนจากพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่น
	๒.๒ การสรรหาพนักงานจ้าง	- การกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างแล้วต้องดำเนินการสรรหาทันทีหรือภายในระยะเวลา ๑ ปีเพื่อให้ทันต่อความต้องการการใช้อัตรากำลังมีการนำสารสนเทศตามสมัยนิยมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การประชาสัมพันธ์ การรับสมัครงาน หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล การร้องเรียน ร้องทุกข์ ผ่านทางอีเมล์ เว็บไซด์ไลน์ และ เฟซบุ๊ก เป็นต้น
	๒.๓ ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล	- บริหารค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๓๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี
๓. การพัฒนาบุคลากร	๓.๓ พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีด ความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุก	- มีการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคน ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตามหลักสูตร ที่หน่วยงาน ภายนอกจัดขึ้นรวมถึงการฝึกอบรมที่

	ระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง	จัดโดยเทศบาล
	๓.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรม องค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร	- มีการจัดทากแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม และฝึกอบรมเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรของเทศบาลตำบลหัวปลวก
	๓.๕ พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้การแลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	- มีการดำเนินการจัดการความรู้รวบรวมข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ไว้ที่เว็บไซต์ของเทศบาล มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆ ผ่านทางเฟซบุ๊ก ไลน์ ของเทศบาลตำบลหัวปลวก รายงานผลการฝึกอบรม รวมถึงมีการประชุม ประจำเดือนของข้าราชการผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ข่าวสารประสบการณ์ต่าง ๆ ภายในองค์กรอยู่เสมอ
	๓.๖ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร	- มีการบันทึกและปรับปรุงข้อมูล ในระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น (LHR) ให้ครบถ้วนและเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ
๔.การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๔.๑ ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	- มีการศึกษาสำรวจความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหัวปลวก เพื่อเป็นข้อมูล ในการวางแผน และปรับปรุงการบริหารงานของผู้บริหาร
	๔.๒ ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีว อนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหัวปลวก โดยมีการตรวจสอบและปรับปรุงสภาพความปลอดภัยของวัสดุอุปกรณ์สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่เสมอ
	๔.๓ ปรับปรุงระบบสวัสดิการผลตอบแทนพิเศษ	- มีการปรับปรุงและประชาสัมพันธ์ข้อมูลด้านสวัสดิการและผลตอบแทนพิเศษแก่บุคลากรเทศบาลตำบลหัวปลวก
	๔.๔ ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	- จัดให้มีช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์หลายช่องทาง เช่น โทรศัพท์ ไลน์ เฟซบุ๊ก อีเมล์ เป็นต้น
๕.การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๕.๑ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการ ปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานจนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผล

		การปฏิบัติราชการ ในความรู้ทักษะและสมรรถนะทุกคนอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
	๕.๒ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๑ - ๒/๒๕๖๕ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการผ่านกระบวนการ คกก.พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๑ - ๒/๒๕๖๕ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานการประชุมดังกล่าว
	๕.๓ ดำเนินการการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชยแก่บุคลากร ดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	- ประกาศผู้ที่มีผลการประเมินดีเด่น เพื่อเป็นการยกย่อมชมเชยผู้ปฏิบัติงานที่มีผลการประเมินดีเด่น
๖.การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร	๖.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น
	๖.๒ จัดทำประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตและคอรัปชั่น	- ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตและคอรัปชั่น
๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๗.๑ การจัดทำคู่มือความก้าวหน้าในสายอาชีพ	- ดำเนินการจัดทำคู่มือความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อให้กับบุคลากรในองค์กรได้ทราบโดยทั่วกัน
	๗.๒ นำข้อมูลองค์ความรู้ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพลงเผยแพร่ในเว็บไซค์ของเทศบาล	- ดำเนินการนำข้อมูลองค์ความรู้ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพลงเผยแพร่ในเว็บไซค์ของเทศบาลเพื่อให้พนักงานได้ศึกษาเพิ่มเติม
๘. การสรรหาคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กร	๘.๑ สรรหาพนักงานจ้าง เพื่อมาปฏิบัติงานตามตำแหน่งที่ต้องการ	- ดำเนินการสรรพนักงานจ้าง ดังนี้ ตำแหน่ง คนงาน (ปฏิบัติงานธุรการ) สป. ๑ อัตรา ตำแหน่ง คนงาน (ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี) กองคลัง ๑ อัตรา ตำแหน่ง คนงาน (ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้) กองคลัง ๑ อัตรา ตำแหน่ง คนงาน (ปฏิบัติงานช่างไฟฟ้า) กองช่าง ๑ อัตรา ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรขนาด

		เบา กองช่าง ๑ อัตรา
	๘.๒ การรับโอนพนักงานเทศบาล	- ดำเนินการประกาศรับโอน(ย้าย)พนักงานเทศบาลส่วนท้องถิ่นอื่นฯ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๖ ดังนี้ - ปลัดเทศบาล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง) - หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) - ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) - หัวหน้าฝ่ายโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) - ผู้อำนวยการกองศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) - ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น) - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธรณสุขฯ ระดับต้น)
๙. การรักษาวินัย	๙.๑ ประกาศมาตรการสร้างขวัญกำลังใจและการลงโทษ ประจำปี ๒๕๖๖	- ดำเนินการประกาศมาตรการสร้างขวัญกำลังใจและการลงโทษ ประจำปี ๒๕๖๖ให้พนักงานได้ทราบโดยทั่วถึง

ปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคล

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

ปัญหาและอุปสรรค ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา ปริมาณงานเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๐

ข้อเสนอแนะ ควรมีการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลหัวปลวกลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว สร้างความพึงพอใจให้ได้มากที่สุดและสามารถพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

๒. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

ปัญหาและอุปสรรค –ไม่มี-

ข้อเสนอแนะ -ไม่มี-

๓. การพัฒนาบุคลากร

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การไม่สอดคล้องกันในหัวข้อที่จะพัฒนา เช่น การส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานภายนอกไม่ตรงกับตำแหน่งหรือหน้าที่ของแต่ละคน เมื่อเสร็จสิ้นกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรแล้ว ผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรนำเอาความรู้ที่ได้รับมาใช้ในงานไม่ได้

๒. การดำเนินการตามแผนพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ เนื่องจากในช่วงที่จะจัดโครงการฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคลากรในเรื่องต่าง ๆ อาจมีกิจกรรมอื่น ๆ แทรกในช่วงนั้น ทำให้ต้องเลื่อนออกไปทำให้กระทบแผนทั้งระบบ

๓. บุคลากรขาดการใส่ใจในการพัฒนาตนเอง และเมื่อภายหลังจากการไปเข้ารับการฝึกอบรมแล้ว ไม่ได้มีการจัดทำสรุปรายงานผลหรือสรุปความรู้ที่ได้รับจากการไปฝึกอบรมอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงการ ติดตามประเมินผลของการพัฒนาบุคลากรยังไม่สามารถทำได้ต่อเนื่อง

๔. ปัญหาในระบบการพัฒนาบุคลากร เมื่อดำเนินการสำรวจความต้องการในการจัดฝึกอบรมเรียบร้อยแล้ว เมื่อถึงขั้นตอนการจัดฝึกอบรมปรากฏว่าบุคลากรจากสำนัก/กองต่าง ๆ ที่แสดงความประสงค์อยากให้จัดฝึกอบรมติดภารกิจไม่สามารถเข้าร่วมการอบรมได้ ๕. ยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการได้ดีเท่าที่ควร และปัญหาบุคลากรขาดการนำความรู้ ระเบียบ กฎหมายใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสมตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ข้อเสนอแนะ

๑. การแก้ไขปัญหาการจัดฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ต้องแก้ปัญหาโดยการสำรวจความต้องการของบุคลากรว่ามีกองใดที่สนใจเข้าร่วมการจัดอบรมหลักสูตรไหนบ้าง และกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการมากที่สุด

๒. การแก้ปัญหาการพัฒนาบุคลากรที่ยังไม่สามารถดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรได้นั้น จะต้องประกาศแผนพัฒนาบุคลากรในรอบปีงบประมาณให้ทุกส่วนราชการทราบ และให้หัวหน้าส่วนราชการมาประชุมเพื่อกำหนดตารางการจัดอบรมหรือศึกษาดูงาน เพื่อไม่ให้เกิดการจัดกิจกรรมที่ทับซ้อนกัน

๓. การแก้ปัญหาบุคลากรขาดความสนใจในการพัฒนาตนเอง คือ หน่วยงานจะต้องมีการส่งเสริมการปรับทัศนคติให้ตัวบุคลากรมีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง มีความอยากเรียนรู้ ต้องพัฒนาสิ่งใหม่

๔. แนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นของกระบวนการพัฒนาบุคลากร ในกรณีที่บุคลากรในหน่วยงานที่แสดงความประสงค์ให้จัดการฝึกอบรมไว้ แต่เมื่อฝ่ายจัดฝึกอบรมได้จัดโครงการขึ้นแต่บุคลากรที่แจ้งความประสงค์ไว้เกิดติดภารกิจไม่สามารถเข้าร่วมอบรมได้ ซึ่งการแก้ปัญหาเช่นนี้จะต้องมีการจัดทำบัญชีรายชื่อของบุคลากรที่แจ้งความประสงค์ไว้และติดตามให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมตามที่ได้แจ้งความประสงค์ไว้

๕. แนวทางการแก้ไขปัญหากระบวนการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายต่าง ๆ ที่สำคัญและจำต้องนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เพื่อให้สอดคล้องกับระบบราชการ

๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ปัญหาและอุปสรรค คนส่วนใหญ่มักไปพบแพทย์เมื่อร่างกายมีความผิดปกติเกิดขึ้น ซึ่งบางครั้งอาจสายเกินไปสำหรับการเยียวยารักษาโรคที่แสดงอาการเมื่ออยู่ระยะสุดท้ายหรือเมื่อมีอาการหนักแล้ว เพราะ ร่างกายมีความเสื่อมถอยตามกาลเวลา

ข้อเสนอแนะ ควรมีการตรวจสุขภาพอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ เพื่อคัดกรองหรือสามารถชะลอการเจ็บป่วย หรือสามารถรักษาในระยะเริ่มต้นได้ผลดีซึ่งมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่

๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ปัญหาและอุปสรรค การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตั้งแต่ขั้นตอนการเตรียมการประเมินผล การจัดทำคำรับรองบุคคล การติดตามและให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดเรียงผลการประเมินของสำนัก/กองเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองประเมินผลการพิจารณา บางครั้งคะแนนไม่เป็นไปตามความประสงค์จะทำให้ผู้รับการประเมินไม่พึงพอใจได้

ข้อเสนอแนะ กระบวนการรวบรวมและพิจารณาต้องใช้ความรอบคอบในการพิจารณาและโปร่งใส มีความยุติธรรมมากที่สุด

๖. การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร

ปัญหาและอุปสรรค การทุจริตคอร์รัปชัน เป็นปัญหาใหญ่ที่สะสมมาเป็นเวลานานฝังรากลึกอยู่ในสังคมมาตลอด ส่งผลให้เกิดปัญหามากมาย ประเทศต้องสูญเสียในด้านต่าง ๆ หากปล่อยไว้ประเทศชาติอาจจะไม่ได้รับการพัฒนา

ข้อเสนอแนะ ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในเทศบาลตำบลหัวปลวก เพื่อให้ตระหนักถึงการสร้างจิตสำนึกให้มีคุณธรรม จริยธรรมต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมค่านิยม ด้วยจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติราชการประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน

๗. ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

ปัญหาและอุปสรรค –ไม่มี-

ข้อเสนอแนะ -ไม่มี-

๘. การสรรหาคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กร

ปัญหาและอุปสรรค ๑. เทศบาลตำบลหัวปลวก ขาดบุคลากรจำนวนมาก เพราะยังยังมีตำแหน่งว่างหลายตำแหน่ง

ข้อเสนอแนะ ๑. ประกาศรับโอน(ย้าย) และขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมฯ

๙. การรักษาวินัย

ปัญหาและอุปสรรค –ไม่มี-

ข้อเสนอแนะ -ไม่มี-