



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลหัวปลวก

ที่ สป ๘๑๒๐๑/-

วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๔

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลหัวปลวก

ตามที่เทศบาลตำบลหัวปลวก ได้จัดทำประกาศนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ไปแล้ว โดยมีนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้ครอบคลุมเพื่อให้บุคคลของเทศบาลตำบลหัวปลวก มีความรู้ มีความสามารถ มีคุณธรรมและจริยธรรมความโปร่งใส เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรโดยรวม นั้น

บัดนี้ได้สิ้นสุดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ แล้ว จึงขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบและพิจารณา แกไขเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงให้ครอบคลุม ครบทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(นางสาวสายฝน ยอดวิชา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

เห็นชอบ

(นางสาวสกุลตรา นุชคำ)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นของปลัดเทศบาล

เห็นชอบ

(นางหุชนันท์ จันทะโช)

รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลหัวปลวก

ความเห็นของนายกเทศมนตรีตำบลหัวปลวก

เห็นชอบ

(นายสวัสดิ์ ประกรณ์ศรี)

นายกเทศมนตรีตำบลหัวปลวก

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
เทศบาลตำบลห้วยปลาก อำเภอส่องไฟ จังหวัดสระบุรี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๑. การวางแผนอัตรากำลังคน	๑.๑ ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) เพื่อกำหนดอัตราข้าราชการและพนักงานจ้างตามโครงสร้างของส่วนราชการของเทศบาลตำบลห้วยปลาก	ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แล้วเสร็จตามรอบการปรับปรุงเพื่อเสนอให้คณะกรรมการพนักงานงานเทศบาลจังหวัดสระบุรีเห็นชอบ
๒. การสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง	๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ว่าง	ดำเนินการสรรหาข้าราชการตามอัตราที่ว่าง โดยวิธีสอบ พนักงานเทศบาลและพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น จำนวน ๔ อัตรา ๑. นายช่างโยธาระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๒. นวค.ตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๓. จพง.จัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๔. จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๓.๓ จัดให้มีการระบวณการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่เป็นธรรมเสมอภาค และตรวจสอบได้	หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาถึงความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
	๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ และตามผลการปฏิบัติงานที่ราชการด้วยความเป็นธรรม เสมอภาค และตรวจสอบได้	พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประเด็นนโยบาย		
โครงการ/กิจกรรม		ผลการดำเนินงาน
๔. การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	๔.๑ แจ้งประมวลจริยธรรม และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทราบ	ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรม และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น
	๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายแก่ผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
๕. การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	๕.๑ การสรรหาพนักงานจ้างผู้มีความสามารถ เฉพาะตำแหน่ง	ดำเนินการคัดเลือกผู้มีความสามารถปฏิบัติงาน เฉพาะตำแหน่ง
๖. การพัฒนาบุคลากร	๖.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร น้อยกว่าทุกปีที่ผ่านมา
๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายงาน	๖.๒ กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงานความก้าวหน้า ในแผนพัฒนาบุคลากร
	๗.๑ ประชาสัมพันธ์การเผยแพร่แนวทางการความก้าวหน้าในสายงานให้บุคลากรทราบ	หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่แนวทางการเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้บุคลากรทราบ
	๗.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	หน่วยงานมีการบันทึก ปรับปรุงข้อมูลในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๘.๑ การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีขึ้นทั้งภายในและภายนอก การสร้างสถานที่ทำงานให้สะอาด สวยงาม น่ามอง และเกิดความปลอดภัย ทันต่อยุคดิจิทัล ๔.๐ ๘.๒ กิจกรรมคัดกรองตรวจหาเชื้อโควิด-๑๙ ให้กับพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างเทศบาล	๑. การจัดกิจกรรม ๕ ส. และ กิจกรรม Big Cleaning day ๒. การตรวจสอบและซ่อมบำรุงเครื่องมือ เครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์สำนักงานอย่างสม่ำเสมอ ๓. ส่งเสริมปัจจัยในท้องถิ่นให้ทำงานให้น่าอยู่ เช่นโต๊ะทำงาน เก้าอี้ทำงานเหมาะสม เทคโนโลยีการทำงานทันสมัย ครบถ้วน แสงสว่างเพียงพอ จัดให้มีแม่บ้านทำความสะอาดในสำนักงานให้สะอาดตลอดเวลา ๔. มีการตรวจหาเชื้อโควิด-๑๙ ด้วยชุดตรวจ ATK

ปัญหาและอุปสรรค

- เนื่องจากในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีการแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙ จึงทำให้การพัฒนาบุคลากรในการส่งเสริมให้ความรู้ตามหลักสูตรของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง น้อยกว่าหลายปีที่ผ่านมา โดยบางหน่วยงานยกเลิกโครงการฝึกอบรม สัมมนา ซึ่งมีมาตรการให้เว้นระยะห่าง และห้ามจัดกิจกรรมหรือมีการรวมกลุ่มคนจำนวนมาก
- ประกาศรับโอนพนักงานเทศบาลและพนักงานส่วนท้องถิ่นแล้วปรากฏว่ายังไม่มีความคืบหน้าการดำเนินงาน จึงทำให้ขาดอัตรากำลังของข้าราชการ

ข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ที่ผ่านมามีข้อเสนอแนะให้ทุกกองหรือส่วนราชการนำปัญหาที่เกิดขึ้นใหม่มาวิเคราะห์ค่างานให้เหมาะสม ผล เพื่อให้เหมาะสมกับอัตรากำลังคนของแต่ละสำนัก/กอง เพื่อจะได้มีข้อมูลที่จะดำเนินการวางแผนอัตรากำลังครั้งต่อไป

(ลงชื่อ)



ผู้จัดทำรายงาน

(นางสาวสายฝน ยอดวิศา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ