



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล
 ที่ นว.๒๒๐๐๑/๑๒๖ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔
 เรื่อง รายงานผลการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

เรียน หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ/หัวหน้าสำนักปลัด

ตามที่เทศบาลได้จัดทำประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้ดำเนินการตามประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงให้การพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เพื่อพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับข้อเท็จจริงในการพัฒนาความรู้ ทักษะของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเก้าเลี้ยว จึงขอรายงานผลตามประกาศการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวพลอยนภัส เขตขาม)
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เรียน ปลัดเทศบาล

- เพื่อโปรดทราบความละเอียด

(นางนริยาพิศ สรรสุพรรณ)
 หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

นางสุวิรัตน์ เตตาสี
 หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

เรียน นายกเทศมนตรี

- เพื่อโปรดทราบ

ขอทบทวนการประกาศนโยบาย
 ในที่ประชุมที่ ๒๒/๒๕๖๔

(นายนิศาล นิลสนธิ)
 ปลัดเทศบาลตำบลเก้าเลี้ยว
 1 ต.ก. 2564

ความ

(นายรังษิ์ แผ้ววิธยานุกุล)
 นายกเทศมนตรีตำบลเก้าเลี้ยว

รายงานการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔
เทศบาลตำบลเก๋าวัว อำเภอเก๋าวัว จังหวัดนครสวรรค์

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค/การปรับปรุงแก้ไข
<p>๑. ด้านการบริหาร</p>	<p>๑. จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p>	<p>ผลการทำงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดสถานที่จอดรถของพนักงาน - การปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณรอบอาคารสำนักงาน - มีการจัดอุปกรณ์ขึ้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ส่วนสาธารณะ หรือจิตอาสาของเทศบาลตำบลเก๋าวัว 	<ul style="list-style-type: none"> - ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านการทำงานมีส่วนร่วมในการทำงาน
<p>๒. ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง</p>	<p>๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ที่รองรับภารกิจ ของเทศบาล</p> <p>๒. จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ พนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๔</p>	<p>- เทศบาลตำบลเก๋าวัว ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาลให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน</p> <p>- ดำเนินการสรรหาตำแหน่งบริหารว่าง ตามคำสั่งหัวหน้า คณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ โดยให้ ก.ท.สรรหา จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรာ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๒. หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๓. หัวหน้าฝ่ายกายโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๔. หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) <p>ซึ่งไม่ได้บุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง เนื่องจาก ก.กลาง ประกาศเลื่อนดำเนินการสรรหาออกไปไม่มีกำหนด เนื่องจากสถานการณ์ COVID-๑๙</p> <p>- ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ที่รายงานให้ ก.กลาง สรรหา จำนวน ๑ อัตรာ คือ เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) เนื่องจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้หมดบัญชีแล้ว ยังไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง</p> <p>- สายงานผู้ปฏิบัติ ที่สรรหาโดยวิธีรับโอน จำนวน ๔ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) และตำแหน่ง ครู (คศ๒) ยังไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เทศบาลฯ ยังมีกรอบอัตรากำลังเพื่อจัดคนลงตามกรอบการแบ่งโครงสร้างการส่วนราชการภายใน ดังนั้น เพื่อให้บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรกำลังคนตามกรอบแผนอัตรากำลัง ให้สามารถดำเนินการหรือรองรับภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ
			<ul style="list-style-type: none"> - การดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง มีระเบียบ/หลักเกณฑ์ที่ไม่สอดคล้องต่อการสรรหาบุคคลมาปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจ เนื่องจาก ก.กลาง ดำเนินการสรรหาและกำหนดเงื่อนไขเวลาเพื่อให้เทศบาลเปิดรับโอนมาดำรงตำแหน่งหากไม่ได้บุคคลมาดำรงตำแหน่งก็ต้องรายงานและให้ ก.กลาง ดำเนินการสรรหาต่อไป ประกอบกับตำแหน่งที่ว่างเป็นตำแหน่งบริหารที่รวมถึงสายงานผู้ปฏิบัติจะสรรหาได้ยาก เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่มีศักยภาพสูงสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค/การปรับปรุงแก้ไข
	<p>๓. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์ และเป็นปัจจุบัน</p>	<p>- พนักงานจ้างทั่วไป กำหนดเพิ่มเติมตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) จำนวน ๔ อัตรา สรรหาผู้มีอัตราจ้างตำแหน่งครุภัณฑ์ คือ ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถดับเพลิง) ๒ อัตรา ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ) ๑ อัตรา ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง ๑ อัตรา</p> <p>เทศบาลตำบลเก้าเลี้ยว ดำเนินการออกคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและเสนอรายงานต่อ ก.ท.จ. นครสวรรค์ เรียบร้อยแล้ว</p>	<p>บุคลากร/เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องต้องให้ความสำคัญต่อการปรับปรุงข้อมูลในระบบฯ ให้เป็นปัจจุบันและครบถ้วนอยู่เสมอ เพื่อประโยชน์ต่อส่วนงานที่เกี่ยวข้องในการอ้างอิงข้อมูลได้อย่างถูกต้อง</p>
<p>๓. ด้านภาระงาน</p>	<p>๑. ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่าง เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึง การควบคุม กำกับ ติดตาม และ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>- ดำเนินการพัฒนา/ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากรของเทศบาลตำบลเก้าเลี้ยว (LHR) เพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์ และเป็นปัจจุบัน</p> <p>- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ที่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามคำสั่งของเทศบาลตำบลเก้าเลี้ยว</p>	<p>- ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ได้ลงนามรับทราบกรมออบหมายงานและ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ</p> <p>- บางภารกิจที่ไม่มีผู้รับผิดชอบโดยตรง เนื่องจาก เป็นตำแหน่งว่าง รวมถึงเป็นตำแหน่งที่ต้องใช้วิชาชีพ เฉพาะ ซึ่งจำเป็นต้องใช้ทักษะและความชำนาญในการ ปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติหน้าที่เหล่านั้นอาจมีความรู้ความ เข้าใจไม่เต็มประสิทธิภาพ</p>
	<p>๒. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน</p>	<p>- ดำเนินการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน โดยส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และได้นำกลับมาปรับใช้ในงาน รวมถึงได้เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ทุกหน่วยงานทราบ เพื่อเป็น แนวทางปฏิบัติร่วมกัน</p>	<p>- ผู้เข้ารับการฝึกอบรม นำความรู้ที่ได้รับจากการ ฝึกอบรมมาเผยแพร่ความรู้และนำไปปรับใช้ได้ไม่ครบถ้วนสมบูรณ์</p>

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค/การปรับปรุงแก้ไข
๔. ด้านระบบสารสนเทศ	๑. จัดตั้งกลุ่ม Line ภายในหน่วยงานเทศบาล	- ดำเนินการจัดตั้งกลุ่ม Line เพื่อให้ส่งการ การเสนองาน รายงานต่างๆ มีความคล่องตัว รวดเร็ว และทันต่อสถานการณ์	เนื่องจากมีการเข้าใช้งานระบบ Line ของแต่ละบุคคล ไม่พร้อมเพียงกัน ดังนั้นการรับทราบข้อมูลจึงมีความไม่ต่อเนื่องและคลาดเคลื่อนได้
๕. ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร	๑. จัดให้มีกระบวนการประเมินผล การปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เป็นไปตามหลักเกณฑ์ มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	- การจัดประชุมประจำเดือน เพื่อให้ทราบผลการปฏิบัติงาน การติดตามงานของทุกส่วนราชการ รวมถึงสามารถวัดผลได้ ซึ่งทุกหน่วยงานมีความเข้าใจในตัวชี้วัด และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานที่ได้ปฏิบัติและได้รับมอบหมาย
๖. ด้านคุณธรรมจริยธรรม	๑. จัดทำบันทึกข้อตกลงการ ปฏิบัติราชการระหว่างผู้บริหาร/หัวหน้าส่วนราชการ	- หน่วยงานมีการกำหนดตัวชี้วัด/แนวทางการปฏิบัติงาน มีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตาม และปฏิบัติตาม เป็นไปภารกิจและเป้าหมายที่กำหนด	- การจัดประชุมประจำเดือน เพื่อให้ทราบผลการปฏิบัติงาน การติดตามงานของทุกส่วนราชการ รวมถึงสามารถวัดผลได้ ซึ่งทุกหน่วยงานมีความเข้าใจในตัวชี้วัด และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานที่ได้ปฏิบัติและได้รับมอบหมาย
๗. ด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้	๑. แจกจ่ายคู่มือการในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และ ข้อบังคับของเทศบาลตำบลเก่า เกี่ยวกับประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับของเทศบาลตำบลเก่า เกี่ยวกับประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ถูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้ลงนามรับทราบประมวลจริยธรรม และข้อบังคับของเทศบาลตำบลเก่าเกี่ยวกับประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และปฏิบัติโดยเคร่งครัด
๘. ด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี และนโยบายพัฒนาบุคลากร ประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ/นโยบายฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป	- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบาย และพัฒนา ความรู้ หรือทักษะให้เพิ่มมากขึ้น แต่ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-๑๙) ส่งผลกระทบต่อการเข้าการพัฒนาบุคลากรไม่เต็มที่เท่าที่ควร

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค/การปรับปรุงแก้ไข
	<p>๒. โครงการ/กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ของเทศบาลตำบลเก้าเลี้ยว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p>	<p>- จัดกิจกรรมจิตอาสา เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ของเทศบาลตำบลเก้าเลี้ยว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยกลุ่มเป้าหมายคือ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างของเทศบาลตำบลเก้าเลี้ยว โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมีคุณธรรม จริยธรรม และตระหนักรู้ถึง ผลประโยชน์ส่วนตัว และผลประโยชน์ส่วนรวม และสามารถนำมา ประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>- ผู้เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ ได้รับความเห็นความสำคัญของการจัดกิจกรรม/โครงการฯ ซึ่งการสร้างจิตสำนึก การมีจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ดังนั้น งานจึงจะสำเร็จ และได้รับประโยชน์ครบถ้วน ดังนั้น แม้ว่าการเตรียมการทุกอย่างจะพร้อม และเหมาะสมเพียงใดหากผู้เข้าร่วมกิจกรรม/ผู้เข้าร่วมมีกรอบ และไม่ให้ความร่วมมือ ไม่สนใจในการอบรม ไม่เข้าร่วมทุกกิจกรรมให้ครบตลอดหลักสูตร ผลการจัดโครงการนั้นๆ ก็เกิดความล้มเหลวได้เช่นกัน ดังนั้น จึงต้องมีมาตรการในการกำหนดให้บุคลากรทุกคนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ เพิ่มทักษะ และทัศนคติกับทุกคน</p>
	<p>๓. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>	<p>- ดำเนินการส่งเสริมให้ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างของเทศบาลตำบลเก้าเลี้ยว เรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับการแยกแยะ ผลประโยชน์ส่วนตัว และผลประโยชน์ส่วนรวม โดยการจัดมุม เอกสารเพื่อการเรียนรู้</p>	<p>- จัดโครงการอบรมฯ หรือส่งบุคลากรที่รับผิดชอบโดยตรงเข้ารับการอบรมฯ และนำความรู้มาเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานได้รับความรู้ โดยการนำเสนอข้อมูลการประชุมพนักงานประจำทุกเดือน</p>

ปัญหาและอุปสรรค

1. ข้าราชการที่บรรจุใหม่และทำงานไม่ถึงสองปีย้ายกลับภูมิลำเนาเดิมทำให้มีอัตราว่าง และยังมีตำแหน่งมาทดแทน
2. การแพร่ระบาดของโรคโควิด ๑๙ ส่งผลกระทบต่อการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่มีบุคลากรเข้าร่วม รวมถึงกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร เช่น การยกเลิกการฝึกอบรม
3. ตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่างซึ่งร้องขอให้ กสศ.ดำเนินการสรรหา และไม่สามารถรับโอนได้

ข้อเสนอแนะ

๑. ประชาสัมพันธ์รับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่นแทนตำแหน่งว่าง
๒. ควรพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๓. ควรพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร