



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ เทศบาลตำบลช่องลม สำนักปลัด โทร. ๐ ๕๕๓๔ ๑๖๖๖

ที่ กพ ๕๓๒๐๓/ -

วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลช่องลม

เรื่องเดิม

ตามที่เทศบาลตำบลช่องลม ได้จัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ให้ได้รับทราบถึงระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักและวิปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตย นั้น

ข้อเท็จจริง

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานรัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เทศบาลตำบลช่องลม จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป ดังนี้

๑. วางแผนการบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์กร
๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
๔. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๕. เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล และสามารถตรวจสอบได้
๖. พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสม และตรงกับความต้องการของบุคลากร

ข้อระเบียบ/กฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๒. พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
๓. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

ข้อพิจารณา/เสนอแนะ

เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุเป้าหมายนโยบายที่วางไว้ จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวกนกพร แก้วประการ)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ



(นางศิริพร แจ้งโงง)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นปลัดเทศบาล



(นายทอง นามทาม)
ปลัดเทศบาลตำบลช่องลม

ความเห็นนายกเทศมนตรีตำบลช่องลม



(นายเชาวลิต เสถียร)
นายกเทศมนตรีตำบลช่องลม

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔



เทศบาลตำบลชองลม อำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เทศบาลตำบลช่องลม อำเภอสามโก้ จังหวัดกาฬงพงเพชร

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน | สรุป/วิเคราะห์ |
|-----------------|--|--|--|
| ๑. ด้านการสรรหา | <p>๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาลตำบลช่องลม</p> <p>๑.๒ ดำเนินการสรรหาบุคลากรที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย</p> | <p>- ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงาน ให้มีความสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ</p> <p>- ดำเนินการรับโอนพนักงานเทศบาล จำนวน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง ๒. ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ๓. ตำแหน่งครู ร.ร.เทศบาลช่องลม ๔. ตำแหน่งนายช่างโยธา <p>- ดำเนินการประกาศสรรหาพนักงานจ้างตามภารกิจและประเภททั่วไป จำนวน ๓ ตำแหน่ง อัตรากำลัง ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างโยธา ๑ ตำแหน่ง ๒. ตำแหน่งพนักงานขับรถดับเพลิง ๑ ตำแหน่ง ๓. ตำแหน่งคนงาน ๔ อัตรากำลัง | <p>ยังมีตำแหน่งอัตรากำลังที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แยกสายงาน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. สายงานผู้บริหาร ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรากำลัง ๒. สายงานผู้ปฏิบัติ ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรากำลัง |
| ๒. ด้านการพัฒนา | <p>๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p> <p>๒.๒ กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง</p> <p>๒.๓ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่น ตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ</p> | <p>- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้</p> <p>- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้า ในแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน</p> | <p>ในรอบปีที่ผ่านมาได้มีการพัฒนาบุคลากรโดยส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมได้ไม่ครบคลุมตามแผนพัฒนาบุคลากร เนื่องจากยังมีตำแหน่งอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง และสถานการณ์โควิด</p> |

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน | สรุปวิเคราะห์ |
|--|--|--|--|
| ๓. ด้านการอนุรักษ์รักษาไว้ และแรงจูงใจ | <p>๓.๑ มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ</p> <p>๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบข้อมูลแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p> <p>๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้</p> | <p>- หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ในเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว</p> <p>- หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าวตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดทุกระยะ</p> <p>- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ ก้ากับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการก้นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติงานในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p> | <p>- พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง มีความรู้ ความเข้าใจ ในการดำรงตำแหน่งและความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง</p> <p>- มีการดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือน และเลื่อนเงินเดือนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้</p> <p>- พนักงานมีขวัญและกำลังใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากการได้รับการยกย่อง ชมเชย</p> <p>- พนักงานมีบรรยากาศในการทำงานที่ดีขึ้นจากการจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน</p> |
| ๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความชอบตามผลการปฏิบัติงาน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และตรวจสอบได้ | <p>๓.๕ จัดให้มีการพิจารณาความชอบตามผลการปฏิบัติงาน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และตรวจสอบได้</p> | <p>- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ประจำปี ๒๕๖๔ ให้เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน ผ่านคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานเทศบาล และคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔</p> | |
| ๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน | <p>๓.๕ ดำเนินการยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงาน</p> <p>๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p> | <p>- ดำเนินการประกาศยกย่อง ชมเชย แก่ผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๔</p> <p>- ดำเนินการจัดกิจกรรม ๕ ส. ในองค์กร</p> | |

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน | สรุป/วิเคราะห์ |
|---|---|---|---|
| ๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ | ๔.๑ แจกจ่ายให้บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลช่องลม รับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และมาตรฐานทางจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ๔.๒ ดำเนินการกิจกรรมส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรมและวินัยข้าราชการ | - ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และมาตรฐานทางจริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง - ประชาสัมพันธ์ กำชับการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรในสังกัด | - พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างมีคุณธรรม จริยธรรม และรู้ระเบียบวินัย ข้าราชการมากขึ้น จากการศึกษาอบรมของประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และมาตรฐานทางจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง |

ปัญหาและอุปสรรค เนื่องจากในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ มีการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นทำให้นโยบายด้านการบริหารบุคคลไม่เป็นที่ไปตามเป้าหมาย และขาดการต่อเนื่อง และประกอบมีการแพร่ระบาดของโรคโควิด ๑๙ ทำให้กิจกรรมโครงการที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมและพัฒนากบุคคลไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ จากการทำตามนโยบายด้านต่าง ๆ ของนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลช่องลม จะเห็นได้ว่าได้มีการดำเนินการครบทุกนโยบายที่ได้กำหนดไว้ ทำให้พนักงานทุกคนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อให้งานออกมาได้ดีที่สุด สามารถตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาให้กับพื้นที่ตามภารกิจและหน้าที่ของท้องถิ่นที่มีพระราชบัญญัติกำหนดไว้


 (นายเชกชาติ เสถียร)
 นายกเทศมนตรีตำบลช่องลม