



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕

ของ
เทศบาลตำบลบึงเหล็ก
อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลบึงเลิศ อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ปัญหา/ข้อเสนอแนะ
<p>๑. ด้านการวางแผนกำลังคนตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาล</p>	<p>-ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ -ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ (ยุบเลิกตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา) -ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ (ปลดเทศบาลระดับกลาง/ นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก)</p>	<p>-เป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการ (การวิเคราะห์งาน การเตรียมการรับข้อมูล และการระดมความคิดปรึกษาหารือคณะกรรมการและผู้ที่เกี่ยวข้อง</p>
	<p>๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนฯ สรรหาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอน(ย้าย) ๑.๓ จัดทำประกาศรับโอน/ย้าย ข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ๑.๔ บันทึกข้อมูลในระบบบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ</p>	<p>๑.ดำเนินการขอให้ กสด.ดำเนินการสอบสรรหาแทน ในตำแหน่งวิศวกรโยธา /ผู้อำนวยการกองคลัง/ผู้อำนวยการกองช่าง/นายช่างโยธา/ปลัดเทศบาล ๒.ดำเนินการรับโอนพนักงานเทศบาล ราย นางสาวมณีนีรัตน์ นันทะศาสตร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง ๓.ดำเนินการบันทึกข้อมูลในระบบบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ เพื่อให้ข้อมูลเป็นปัจจุบัน -ดำเนินการโอน(ย้าย)พนักงานเทศบาล ราย นางสาวจุฬารัตน์ กิตนัยนุวัฒน์สกุล ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ -ดำเนินการโอน(ย้าย) พนักงานเทศบาล ราย นางสาวมณีนีรัตน์ นันทะศาสตร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง</p>	<p>-ระยะเวลาการรับโอนนาน เนื่องจากต้องรอใช้บัญชี -มีการรับโอน ตามที่ขอใช้บัญชี กสด. ซึ่งผู้รับโอนมีภูมิลำเนาห่างไกลที่ทำงานและครอบครัว -พนักงานเทศบาลขอโอน(ย้าย) กลับภูมิลำเนา ทำให้ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน -พนักงานงานเทศบาลขอขอโอน(ย้าย)กลับภูมิลำเนา ทำให้ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน</p>

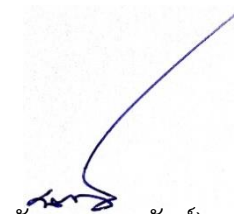
ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ปัญหา/ข้อเสนอแนะ
๒.ด้านการสรรหาบุคลากร	๒.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และดำเนินการตามแผนฯ บุคลากรแต่ละตำแหน่งที่	-มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานในตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรผู้บังคับบัญชาเห็นสมควร	-มีงบประมาณการฝึกอบรมที่จำกัดทำให้ไม่สามารถฝึกอบรมได้ครบ
	๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	-มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้า ในแผนฯพัฒนาบุคลากร	-แนะนำให้พนักงานที่มีคุณสมบัติครบตามระเบียบได้ดำเนินการตามในส่วนที่เกี่ยวข้อง
	๒.๓ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามหลักเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	-หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน -หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับดูแล และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เป็นไปตามหลักเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	-การประเมินผลการมีการพิจารณาจากเอกสารผลงาน การปฏิบัติงาน มีคณะกรรมการกลั่นกรองการปฏิบัติงาน/คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
๓.ด้านการพัฒนาบุคลากร	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางการความก้าวหน้าในสายงานในตำแหน่ง ให้บุคลากร	-หน่วยงาน มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางการความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	-ให้คำแนะนำแนวทางในการปฏิบัติแก่ผู้มีคุณสมบัติครบตามหลักเกณฑ์
	๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ	-หน่วยงาน ดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว ตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด	-มีการแก้ไขปรับเปลี่ยนโปรแกรมในระบบศูนย์ข้อมูลบ่อยครั้ง และเกิดความสับสนในการกรอกข้อมูล
	๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	-หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	-เป็นเครื่องมือในการสร้างความเชื่อมั่นในการทำให้โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ปัญหา/ข้อเสนอแนะ
	๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดี ความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานเทศบาล ครู ให้เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานเทศบาล เลื่อนเงินเดือน ครู	-เป็นเครื่องมือในการสร้างความเชื่อมั่นในการทำให้โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
๔.การพัฒนาคุณภาพชีวิต	มีการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้มีแสงสว่างเพียงพอ อุณหภูมิเหมาะสม อากาศบริสุทธิ์ มีห้องทำงานและห้องประชุมที่รักษาความสะอาดอย่างสม่ำเสมอ มีการปรับภูมิทัศน์ของสำนักงานให้น่าอยู่ มีห้องน้ำ มีน้ำดื่มที่สะอาด ที่จอดรถเพียงพอแก่พนักงานและผู้มารับบริการ -มีการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่ทันสมัย เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว คล่องตัว และเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรได้แก่ คอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ ให้กับผู้ปฏิบัติงาน ๑ คนต่อ ๑ เครื่อง มีเว็บไซต์เทศบาล แอปพลิเคชัน FACE Book และ ไลน์ เพื่อรองรับการทำงาน	-หน่วยงานมีการติดตั้งไฟส่องสว่างในห้องทำงาน และพื้นที่โดยรอบบริเวณอาคารเพื่อให้เกิดแสงสว่างเหมาะแก่การปฏิบัติงาน -จัดสวนหย่อม จัดให้มีสถานที่จอดรถแก่พนักงานและผู้มารับบริการเพื่ออำนวยความสะดวก -ติดตั้งอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน -จัดให้มีโต๊ะทำงาน คอมพิวเตอร์ เพื่อความสะดวกและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	-เป็นการเสริมสร้างให้เกิดบรรยากาศในการทำงาน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ปัญหา/ข้อเสนอแนะ
๕. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย ข้าราชการ	๕.๑ แจงให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวล จริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับว่า ด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- เป็นเครื่องมือช่วยให้เกิดการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
	๕.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของ พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้าง ทั่วไป	- เจ้าหน้าที่เพียงคนเดียวอาจ ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงาน หลายอย่างซึ่งส่งผลในการทำหน้าที่ตามตำแหน่งของตนเอง
	๕.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการ เสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและ ป้องกันการทุจริต	- มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุปรายงานผลการดำเนินการ แผนการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการ ทุจริต คอรัปชั่น	- มีระเบียบของทางราชการที่ยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดอยู่แล้วอาจทำให้เกิดความซ้ำซ้อน



(นายณัฐพล ศรีแก้ว)
นักทรัพยากรบุคคล



(นางนันทนา อูثرักษ์)
หัวหน้าสำนักปลัด