



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....งานกาารเจ้าหน้าที่.....สำนักปลัดเทศบาล.....เทศบาลตำบลโคกม้า.....
ที่.....บร. ๕๕๓๐๑.๑/.....วันที่.....๒ มกราคม ๒๕๖๗.....
เรื่อง.....รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗.....

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลโคกม้า

ตามที่เทศบาลตำบลโคกม้า ได้ดำเนินการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้นเพื่อสร้างระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ สร้างบุคลากรที่มีคุณธรรมมีสมรรถนะสูง และเพื่อเตรียมความพร้อมรับกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ รวมถึงนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภารกิจอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

บัดนี้ การดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ได้ดำเนินการตามวัตถุประสงค์เรียบร้อยแล้ว จึงรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ รายละเอียดดังปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางวิญญา อินฝึกแว่น)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
เทศบาลตำบลโคกม้า อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ
๑.การบริหารงานบุคคล	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	-จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ได้จัดสรรงบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑๕.๑๖-๓๐ก.ย.๖๖	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ -ขอความเห็นชอบแผน ก.พ.จ.เห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ประกาศใช้ไปเมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖
	๑.๑ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๑ (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	- ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)	ไม่ได้จัดสรรงบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑๕.๑๖-๑ ธ.ค.๖๗	มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เนื่องจากปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับอัตรากำลังที่มีอยู่เดิม ดังนั้น ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา ๒ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ๓ อัตรา
๒. ด้านการสรรหา	๑.๒ เลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (ตำแหน่งประเภททั่วไป)	- ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)	ไม่ได้จัดสรรงบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑๕.๑๖-๑ ธ.ค.๖๗	ดำเนินการเลื่อนระดับพนักงานเทศบาล -พนักงานเทศบาล ๑.เจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
	๑.๓ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๒ (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)	ไม่ได้จัดสรรงบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑๓.๑๖-๑๓.๑๖๗	มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเนื่องจากปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับอัตรากำลังที่มีอยู่เดิม ดังนั้นผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน ๑ อัตรา ๒ ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา ๑ อัตรา
	๑.๔ การลาออกของพนักงานจ้าง	การลาออกของพนักงานจ้าง จำนวน ๑ อัตรา ๑. ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ไม่ได้จัดสรรงบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑๓.๑๓-๑๓.๑๖๖	รายงานการลาออก จากวิชาการ - รายงานการพ้นตำแหน่งของพนักงานจ้าง - รายงานการพ้นจากผู้ประกันตน
๒. นโยบายด้านการปฏิบัติงาน	๒.๑ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงานที่ราชการอย่างเป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง	ไม่ได้จัดสรรงบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑๓.๑๖๖-๓๐๐.ย. ๖๗	พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ได้รับ กำลังใจจากการทำงาน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ ดำเนินการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
	๒.๒ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งด้าน การพัฒนาบุคลากรสวัสดิการ สภาพแวดล้อม การทำงาน บำเหน็จความชอบพร้อมทั้ง ติดตามและนำความพึงพอใจของพนักงานมา พัฒนาและจัดให้สัมพันธ์พื้นฐานของพนักงาน	ไม่ได้จัดสรร งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ต.ค.๖๖-๓๐ก.ย.๖๗	-ได้นำความพึงพอใจของพนักงาน มาพัฒนาองค์กร ให้ดีขึ้นกว่าเดิม
๓. นโยบายบริหาร และพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ด้วยเทคโนโลยี สารสนเทศ	๓.๑ ดำเนินการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการ บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสืบค้นได้ สะดวกรวดเร็วสามารถนำข้อมูลไปประกอบการ ตัดสินใจด้านการบริหารงานด้านบุคคลได้อย่างเกิด ประสิทธิภาพ ๓.๒ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้าน ด้านสายงานให้ อยู่ในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและ เฉพาะตำแหน่ง	ดำเนินการรวบรวม บันทึกข้อมูลของพนักงาน เทศบาล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ให้เป็นปัจจุบัน ผ่านระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น(LHR)	ไม่ได้จัดสรร งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ต.ค.๖๖-๓๐ก.ย.๖๗	-สามารถเรียกดู ข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบันได้ง่าย สะดวกสบายมากขึ้น
๔. นโยบาย สวัสดิการและ ผลตอบแทน	๔.๑ ดำเนินการพิจารณาความชอบขอการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปีเพื่อยกย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่นด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อ สาธารณชน	มีการจัดกิจกรรมพนักงานดีเด่นประจำปี ๒๕๖๗ เพื่อยกย่องชมเชยพนักงานเทศบาลที่ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุตสาหะอุทิศตน ให้แก่ทางราชการ เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อ ประชาชนและราชการดังนี้ ๑.กลุ่มพนักงานเทศบาล(สายปฏิบัติ) ๔ ราย ๒.กลุ่มพนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ ราย ๓.กลุ่มพนักงานครูเทศบาล ๑ ราย	ไม่ได้จัดสรร งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ต.ค.๖๖-๓๐ก.ย.๖๗	บุคลากรได้เรียนรู้ ด้วยตนเอง

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
	๕.๒ ประกาศประมวลจริยธรรมของพนักงานเทศบาล	-ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการการประกาศประมวลจริยธรรมของพนักงานเทศบาล -จัดทำประกาศประมวลจริยธรรมของพนักงานเทศบาลพร้อมทั้งแจ้งประชาชนสัมพันธ์ให้บุคลากรในหน่วยงานทราบและถือปฏิบัติตามหัวข้อมาตรฐานจริยธรรม	ไม่ได้จัดสรรงบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑๓.ค.๖๖-๓๐ก.ย.๖๗	
๕.นโยบายสร้าง ความสัมพันธ์และ ผูกพันภายในองค์กร (ต่อ)	๕.๓ ประกาศนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส ปราศจากการทุจริต	-ดำเนินการจัดทำประกาศนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส ปราศจากการทุจริต พร้อมทั้งแจ้งประชาชนสัมพันธ์ ให้บุคลากรภายในหน่วยงานและประชาชนทั่วไปทราบตามนโยบายในแต่ละด้านคือความโปร่งใสด้านความพร้อมรับผิด ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรม คุณธรรมในองค์กร คุณธรรมการทำงานและด้านการสื่อสารภายในหน่วยงาน	ไม่ได้จัดสรรงบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑๓.ค.๖๖-๓๐ก.ย.๖๗	บุคลากรภายในหน่วยงานและประชาชนทั่วไปได้ทราบนโยบายในแต่ละด้าน
	๕.๔ จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	-ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการ ป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ -จัดทำประกาศใช้แผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๗พร้อมทั้งแจ้งประชาชนสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในหน่วยงานทราบตามยุทธศาสตร์มาตรการแนวทางโครงการและกิจกรรม	ไม่ได้จัดสรรงบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑๓.ค.๖๖-๓๐ก.ย.๖๗	

ปัญหาและอุปสรรค

๑. ด้านการสรรหาและคัดเลือก เนื่องจากข้อกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังต้องมีค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกิน ร้อยละ ๑๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่กฎหมายกำหนดส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดแคลนบุคลากร
๒. การปรับปรุงอัตรากำลังเป็นไปได้ยาก มีขั้นตอนกระบวนการยุ่งยากซับซ้อน ต้องผ่านกระบวนการคณะกรรมการต่างๆ หลายคณะไม่ทันต่อความต้องการใช้งานบุคคล
๓. บุคลากรยังไม่เข้าใจการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้ต้องแก้ไขใช้เวลานาน

ข้อเสนอแนะ

๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้ทันสมัยและมีข้อกำหนดเกี่ยวกับและกำหนดแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจนทุกประเภท องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นต้นต่อสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อให้เกิดความคล่องตัวต่อการให้บริการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น
๒. ชักจูงทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานเรื่องต่างๆ เช่นการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น
๓. ควรมีการวางแผนปรับปรุงกลีย้อัตรากำลังภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับภาระงานและหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่าง

ลงชื่อ

ผู้รายงาน

(นางวิญญา อินักแก้ว)

หัวหน้าสำนักนิติเทศบาล