



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ

ที่ ฉช ๗๖๑๐๑.๐๑ / ๑๑

วันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลคลองแสนแสบ

ตามที่เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ ได้จัดทำนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ขึ้น โดยให้ครอบคลุมด้านการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันไปแล้วนั้น

บัดนี้ ได้สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ แล้ว จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบและพิจารณา แก้ไขเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงให้ครอบคลุม และครบทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวคัทริยา รัตน์ชูศรี)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

เรียน ปลัดเทศบาล

- เพื่อโปรดทราบ

(นายสมชาย ยอดจันทร์)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลคลองแสนแสบ

- เพื่อโปรดทราบ

- ทราบ -

(นางสุภรักษ์ นิลฉวี)

ปลัดเทศบาล

(นายนิวัฒน์ เกตุสวัสดิ์)

นายกเทศมนตรีตำบลคลองแสนแสบ



รายงานผลการบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ
จังหวัดฉะเชิงเทรา

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕
เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๑) นโยบายการวางแผนอัตรากำลัง</p>	<p>เพื่อให้มีโครงสร้างการบริหาร และระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ รวมทั้งแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เป็นแนวทางในการดำเนินการ วางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร การบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงานเกิดประโยชน์ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด</p>	<p>อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมในองค์กร การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐</p>	<p>ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ ๒ และครั้งที่ ๓ เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่รองรับภารกิจของหน่วยงานและพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน</p>	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๒) นโยบายการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร	มีการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน การคัดเลือกยึดหลักความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานควบคู่กับการเป็นคนดี	๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานตาม กท.จ.ฉะเชิงเทรา กำหนด ๒. สรรหาพนักงานตามกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบประกาศ/มติ กท.จ. อย่างชัดเจน	ดำเนินการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร โดยได้ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างทดแทนอัตรากำลังที่ออกไป เพื่อให้มีบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และมีการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลในตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยการให้ ก.ท.ดำเนินการสรรหา	
๓) นโยบายการพัฒนาบุคลากร	เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง สายงาน ครบทุกตำแหน่ง สายงานอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม มีคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง กระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมและการทำงาน	๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้นอกสถานที่ ๒. ส่งเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในแต่ละงาน เข้ารับการอบรมตามแต่ละหลักสูตรที่กำหนด ๓. มีการจัดทำรายงานผลการอบรมและให้ความรู้แก่เพื่อนร่วมงาน	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๔) นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต	เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานและพัฒนาให้พนักงานเทศบาลฯ มีความผาสุก ความพึงพอใจในการทำงาน รวมทั้งมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดีขึ้น โดยมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน เกิดดุลยภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานให้สูงขึ้น	๑. ร้อยละ ๖๐ ของความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ๒. ร้อยละ ๗๕ ของพนักงานเทศบาลมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่เหมาะสม	๑. มีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล ๒. จัดให้มีการตั้งจุดคัดกรอง เพื่อเป็นการป้องกันและเฝ้าระวังการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ บริเวณหน้าสำนักงานแก่ผู้ปฏิบัติงานและผู้มาติดต่อราชการ ๓. การจัดแสงสว่างภายในสำนักงานให้มีความสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการป้องกันเหตุอันตรายในการปฏิบัติงาน ๔. การกำหนดให้บุคลากรต้องมีการสวมหมวกนิรภัย ๑๐๐ %	
๕) นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน	เพื่อเป็นเครื่องมือในการกำกับติดตามเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติราชการ ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ประกอบพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน แก่บุคลากรตามหลักการของระบบคุณธรรม	๑. การดำเนินการตามกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลต้องดำเนินการ ตามขั้นตอนและเงื่อนไขที่กำหนดใน Work Flow กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ประเมินตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง ประจำ พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และใช้ระบบเปิดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ ๒ ครั้ง	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๖) นโยบายส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร	เพื่อให้เทศบาลฯ มีบุคลากรที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรมในการให้บริการและการปฏิบัติงาน มีจิตสำนึกดีด้านเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม และเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่น่าเชื่อถือ	บุคลากรยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ประชาชนเกิดความพึงพอใจต่อองค์กร	๑. จัดทำประกาศ เรื่อง มาตรการเพื่อพัฒนาหน่วยงานให้มีคุณธรรม และความโปร่งใสตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้บุคลากรยึดถือและปฏิบัติตาม ๒. ให้บุคลากรของเทศบาล พิจารณาคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมตามหลักเกณฑ์	

จากการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ สิ่งที่สำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนฯ นั้น คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องของกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและ ปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปได้ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

๑. บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
๒. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด และยังมีไม่มีแหล่งเรียนรู้ในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินการตามนโยบายด้านต่างๆ ขอนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ จะเห็นได้ว่าการดำเนินการครบทุกนโยบายที่ได้กำหนดไว้ ทำให้พนักงานทุกคนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถตอบสนองความต้องการ และแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนในพื้นที่ ตามภารกิจและหน้าที่ของท้องถิ่นที่มีพระราชบัญญัติกำหนดไว้