



รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ของเทศบาลตำบลห้วยข้าวกล้า  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

งานการเจ้าหน้าที่  
เทศบาลตำบลห้วยข้าวกล้า

การดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลห้วยข้าวกล้า  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

| นโยบาย                 | กิจกรรม/ผลการดำเนินงาน   | ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖   |
|------------------------|--|---|
| <p>๑. ด้านการสรรหา</p> | <p>๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาลตำบลห้วยข้าวกล้า</p> <p>๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย</p> <p>๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานเทศบาลมาดำรงตำแหน่งว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น</p> | <p>- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อปรับปรุงตำแหน่งใหม่จำนวน ๒ ตำแหน่ง ตามประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๔ เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน</p> <p>- ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างแทนตำแหน่งที่ว่างเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๕</p> <p>๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ) สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยพนักงานสาธารณสุข (ผู้มีคุณวุฒิ)</p> <p>- ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างจำนวน ๒ อัตรา ดำเนินการเสร็จสิ้นขบวนการ และออกคำสั่งแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานจ้างพร้อมทั้งรายงานอำเภอ และ ก.ท.จ.</p> <p>- ประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ปก/ชก</p> |

|   |  |   |
|---|--|---|
| <p>๒. ด้านการพัฒนา</p>                    | <p>๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p> <p>๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p> <p>๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง</p> <p>๒.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ</p> <p>๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร</p> | <p>- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากรฯ</p> <p>- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ได้เรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง</p> <p>- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากร ตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งสายงาน</p> <p>หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตามและนำความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา และจัดให้มีสวัสดิการพื้นฐานของพนักงาน</p> |
| <p>๓. ด้านการธำรง รักษาไว้และแรงจูงใจ</p> | <p>๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานในตำแหน่งให้บุคลากรทราบ</p> <p>๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบ ศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน</p>  | <p>- หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานในตำแหน่งให้บุคลากรในสังกัดทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษา</p> <p>- หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าวตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดทุกระยะแล้วเสร็จที่กำหนด</p>  |

|  |   |   |
|--|---|---|
|  | <p>๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้</p> <p>๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p> <p>๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปีเพื่อยกย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน</p> <p>๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p> | <p>- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณา ผลการปฏิบัติราชการในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคนอย่างเป็นธรรมเสมอภาคและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p> <p>- พิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ครั้งที่ ๑,๒/๒๕๖๔ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการผ่านกระบวนการคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ครั้งที่ ๑,๒/๒๕๖๔ ตามคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน และรายงานการประชุมดังกล่าว</p> <p>- ไม่ได้ดำเนินการ</p> <p>- ดำเนินการประสานงานกับโรงพยาบาล เพื่อให้มีเจ้าหน้าที่เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี</p> <p>- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน</p> <p>- จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล</p> <p>- จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อสาธารณะ</p> |
| <p>๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ</p> | <p>๔.๑ ประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการ</p>   | <p>- ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการ</p> <p>- จัดทำประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการ พร้อมทั้งแจ้งประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในหน่วยงานทราบและถือปฏิบัติ</p>  |

|  |   |   |
|--|---|---|
|  | <p>๔.๒ ประกาศนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสปราศจากการทุจริต</p> <p>๔.๓ จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p> | <p>ตามหัวข้อมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักสำหรับข้าราชการ จรรยาวิชาชีพขององค์กร จรรยาวิชาชีพ กลไกการบังคับใช้ประมวล จริยธรรม ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม และขั้นตอนการลงโทษ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ดำเนินการจัดทำประกาศนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสปราศจากการทุจริต พร้อมทั้งแจ้งประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในหน่วยงานและ ประชาชนทั่วไปทราบ ตามนโยบายในแต่ละด้าน คือ ด้านความโปร่งใส ด้านความพร้อมรับผิด ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร คุณธรรมการทำงานในหน่วยงานและด้านการสื่อสารภายในหน่วยงาน</li> <li>- ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</li> <li>- จัดทำประกาศใช้แผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ พร้อมทั้งแจ้ง ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในหน่วยงานทราบ ตามยุทธศาสตร์ มาตรการ แนวทาง โครงการและกิจกรรม</li> </ul> |
|--|---|---|

### ปัญหา อุปสรรค

การเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ที่ผ่านมา ประสบกับปัญหา การแพร่ระบาดของโคโรนาไวรัส ๒๐๑๙ (COVID - ๑๙) ทำให้หลักสูตรการฝึกอบรมตามแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลชะลอการดำเนินงาน เนื่องจากหลักสูตรต่างๆ มีการเลื่อนและระงับการดำเนินงาน

**ข้อเสนอแนะ**

ควรมีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้เท่าทันกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ ที่มีการปรับปรุงและแก้ไขเพิ่มเติมอยู่เสมอๆ และผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมแล้วต้องมีเวทีในการนำเสนอต่อบุคลากรคนอื่นๆ ในสังกัดให้ได้เข้าใจ เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร



(นางสาวมณฑา ไบยา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ