



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

เทศบาลตำบลบางโฮม อำเภอบ้านหม้อ จังหวัดสระบุรี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
เทศบาลตำบลบางโขมด อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑. ด้านการสรรหา ๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ๑.๓ ประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่างโดยการเผยแพร่ประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก ๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร	- เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาล - รับโอนย้ายให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย - เพื่อให้การดำเนินงานสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้และความสามารถสอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน	- ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ - สามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ภายในเวลาที่กำหนด - ตำแหน่งว่างของพนักงานเทศบาลสายวิชาการและทั่วไปไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของจำนวนพนักงานเทศบาลทั้งหมด	- ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีเพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบันและค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ร้อยละ ๓๐.๕๑ - ดำเนินการรับโอนย้ายพนักงานเทศบาล จำนวน ๔ อัตรา ได้แก่ ๑. นักวิชาการเงินและบัญชี ๒. นักตรวจสอบภายใน ๓. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๔. นายช่างโยธา - มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน และมีการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างทั้งสิ้น จำนวน ๓ อัตรา	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๒. ด้านการพัฒนา ๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ๒.๓ ดำเนินการประเมินพนักงานเทศบาลตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และความสามารถ	- ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถที่เหมาะสม	- ดำเนินการตามแผนครบกระบวนการร้อยละ ๘๐	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน - ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร - มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากร - มีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในตำแหน่งตามสายงาน	
๓. ด้านการธำรงรักษาไว้และแรงจูงใจ - ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทาง เส้นทางการความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	- เสริมสร้างความมั่นคงขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร	- บุคลากรในสังกัดมีการเลื่อนระดับตามระยะเวลาที่กำหนด - ข้อมูลระบบสารสนเทศ ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน	- ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทาง เส้นทางการความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบพร้อมทั้งให้คำปรึกษา	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๓.๒ ดำเนินการบันทึกแก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้ ๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดี ความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้ ๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน ๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	- ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัย และเป็นปัจจุบัน	- บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี - แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง - ค่าส่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทน - ไม่มีการร้องเรียนเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือน	- ดำเนินการปรับปรุงระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน - หน่วยงานมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามผลการปฏิบัติงานผ่านกระบวนการของคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการและคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง ค่าตอบแทน เป็นไปตามหลักเกณฑ์ด้วยความเป็นธรรม และเสมอภาค - มีการทำกิจกรรม ๕ ส. ทำความสะอาดภายในหน่วยงาน เพื่อความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย - มีการจัดซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงาน	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ ๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวล จริยธรรมข้าราชการส่วน ท้องถิ่น และข้อบังคับว่า ด้วยจรรยาข้าราชการ ๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็น ธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมถึง การควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบและ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	- บุคลากรในสังกัดมี คุณธรรมและจริยธรรมใน การปฏิบัติงานให้บริการ ประชาชนด้วยความเต็มใจ - การปฏิบัติงานภายในส่วน ราชการเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	- การร่วมกิจกรรมของ พนักงาน - คำสั่งมอบหมาย หน้าที่การงาน	- พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ในหน่วยงานเข้าร่วม กิจกรรมที่เกี่ยวข้อง กับการส่งเสริม จริยธรรมและ คุณธรรม เช่น โครงการจิตอาสา ทำ ความสะอาด การ ออกให้บริการ ประชาชนนอก สถานที่ ออกเยี่ยม ผู้สูงอายุในพื้นที่ - ดำเนินการแบ่งงาน และมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบของ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ใน แต่ละส่วนราชการ เป็นปัจจุบัน	

ปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะ ในการดำเนินงานนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
เทศบาลตำบลบางโขมด อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี

ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. ด้านการสรรหาบุคลากร ขาดบุคลากรที่จะมาบรรจุแต่งตั้งตามแผนอัตรากำลัง เนื่องจากบางตำแหน่งมีผู้สอบผ่านจำนวนน้อยกว่าตำแหน่งว่าง	- การพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างหลากหลาย - กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรมีการสำรวจตำแหน่งว่างโดยแจ้งวัตถุประสงค์ในการสำรวจด้วย เพื่อให้ทราบจำนวนตำแหน่งว่างอย่างแท้จริงในการดำเนินการเปิดสอบบรรจุเข้ารับราชการของพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ได้ตามจำนวนตำแหน่งที่ว่าง
๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร ไม่สามารถจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมได้ทุกตำแหน่ง เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ส่งผลให้การอบรมบางหลักสูตรเลื่อนไปอย่างไม่มีกำหนด	- ควรมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการฝึกอบรมผ่านระบบออนไลน์ให้มากขึ้น เช่น Zoom Meeting , Google Meet เป็นต้น