

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



เทศบาลตำบลโคกสูง  
อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เทศบาลตำบลโคกสูง อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
๑. ด้านการสรรหา	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้กำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาลตำบลโคกสูง  (ไม่ใช้งบประมาณ)	๑. ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเพื่อกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ดังนี้ -ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สังกัด กองคลัง	การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ควรคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้ายโดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด  (ไม่ใช้งบประมาณ)	๑. ดำเนินการรับโอนพนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหารที่ร้องขอให้ กสธ.เป็นผู้ดำเนินการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือก ดังนี้ -น.ส.กนกวรรณ ชื่นฤทัย มาดำรงตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ตั้งแต่วันที่ ๓ มิ.ย. ๖๕ -นายเชวงศักดิ์ มะลิวรรณ มาดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ตั้งแต่วันที่ ๓ ต.ค.๖๕  ๒. ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ นายณัฐนันท์ ศาสตร์พงษ์ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ ตั้งแต่วันที่ ๑ ก.ค. ๖๕ ตามประกาศผลสอบของ กสธ. ลงวันที่ ๘ มี.ค. ๖๕  ๓. ดำเนินการร้องขอให้ กสธ.เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี	
	๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง  (ไม่ใช้งบประมาณ)	ดำเนินการประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่ง ดังนี้ -ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน	
๒. ด้านการพัฒนา	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะเวลา ๓ ปี และดำเนินการตามแผนฯให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน  (ไม่ใช้งบประมาณ)	เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงาน ตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร	ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรเป็นประจำ
	๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง  (ไม่ใช้งบประมาณ)	๑. มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ในสายงาน ตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากร

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
		๒. มีการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากร	
	๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning (ไม่ใช้งบประมาณ)	ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดทุกส่วนราชการดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาศักยภาพในระบบ E-learning ตามความรู้เฉพาะตำแหน่งของตนเอง	
	๒.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง ตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ (ไม่ใช้งบประมาณ)	เทศบาลมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งสายงาน	
	๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของพนักงานที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรทุกส่วนราชการ (ไม่ใช้งบประมาณ)	มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สภาพแวดล้อมการทำงาน	นำผลการประเมินมาพัฒนาองค์กรต่อไป
๓. ด้านการธำรงรักษาไว้และแรงจูงใจ	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ (ไม่ใช้งบประมาณ)	ดำเนินการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	
	๓.๒ บันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน (ไม่ใช้งบประมาณ)	ดำเนินการบันทึกข้อมูลบุคลากรที่สรรหาลงในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน	ปรับปรุงระบบให้มีความทันสมัย
	๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้ (ไม่ใช้งบประมาณ)	พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลให้เป็นไปตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการผ่านกระบวนการคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ตามมติของคณะกรรมการดังกล่าว	กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มีความโปร่งใส
	๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปีเพื่อยกย่องชมเชยแก่พนักงานดีเด่น ด้านการปฏิบัติงาน และคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน (ไม่ใช้งบประมาณ)	พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่พนักงานเทศบาลที่มีผลการประเมินในระดับดีเด่น โดยการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๒ ขั้น ให้แก่ -น.ส.ทิวาพร ศรีสุนทร ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข -น.ส.พัชริดา ทองพร้าว ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา	
	๓.๕ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	๑. จัดให้มีกิจกรรมการทำความสะอาดบริเวณอาคารสำนักงาน ๒. จัดให้มีเวรยามรักษาการณ์กลางวันและกลางคืน	

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
	(ไม่ใช้งบประมาณ)	๓. ติดตั้งกล้องวงจรปิดบริเวณอาคารสำนักงาน	
๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรมและวินัยข้าราชการ	๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ไม่ใช้งบประมาณ)	ประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการให้บุคลากรทุกคนทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	
	๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมถึงการควบคุมกำกับติดตามและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์แนวทางระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (ไม่ใช้งบประมาณ)	๑. ดำเนินการออกคำสั่งเพื่อกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและมอบหมายงานของส่วนราชการภายใน สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขฯ กองการศึกษาฯ และหน่วยตรวจสอบภายใน ๒. ดำเนินการปรับปรุงคำสั่งมอบหมายงานให้เป็นปัจจุบัน	
	๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรม (ไม่ใช้งบประมาณ)	มีการประชุมประจำเดือน ปรึกษาหารือซักซ้อมในระเบียบ กฎหมาย เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	

**สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลโคกสูง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕**

๑. อัตรากำลังพนักงานเทศบาลทั้งหมด	๒๖	คน
-ตำแหน่งที่มีคนครอง	๑๓	คน
-ตำแหน่งว่าง	๑๓	คน
๒. อัตรากำลังพนักงานเทศบาลที่เข้ารับการฝึกอบรม	๑๓	คน

**ปัญหาและอุปสรรค**

๑. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่ม ควรคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕
๒. การสรรหา ภารกิจงานบางงานขาดบุคลากรที่เป็นข้าราชการในการปฏิบัติงาน
๓. การพัฒนา บุคลากรบางตำแหน่งไม่มีหลักสูตรอบรมเฉพาะตำแหน่ง
๔. การธำรงรักษาไว้และแรงจูงใจ บุคลากรขาดความเข้าใจในขั้นตอนการเลื่อนระดับ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

**ข้อเสนอแนะ**

๑. การกำหนดกรอบอัตราจ้างพนักงานจ้างให้ครอบคลุมภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น
๒. ดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในภารกิจงานที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง
๓. การพัฒนาบุคลากร จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง