



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

เทศบาลเมืองบ้านหมี่

อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง	- เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีการวางแผนทางความก้าวหน้าของสายงาน มีความคล่องตัวการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร	- อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่างในกรอบอัตรากำลัง การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	- ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการตามประกาศ ก.ท.จ.ลพบุรี และกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กร	-ไม่มี	- ต้องเป็นการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณงาน ปัจจุบันเพื่อรองรับภารกิจงานที่เพิ่มขึ้นและเป็นไปตามระเบียบหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง
๒. นโยบายด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	- เพื่อเป็นการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ และคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธี และหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลพบุรี กำหนด ๒. สรรหาพนักงานตามกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งตามระเบียบประกาศ/มติ ก.ท.จ. อย่างชัดเจน ๓. มีแผนและสามารถสรรหาบรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง ๔. มีแผนและสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตามกรอบอัตรากำลัง	- การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งพนักงานเทศบาล ๑. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ๒. ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ๓. ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน ๔. ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา - ประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาล และข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งว่าง - บรรจุแต่งตั้ง ตำแหน่งนักสันทนการ ระดับปฏิบัติการ - มีการประกาศสรรหาบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างเทศบาลบ้านเมืองบ้านหมี่	- เป็นการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งว่าง เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่องเพื่อไม่เกิดความเสียหายต่อราชการ แต่การสรรหาบุคคลฯ บางตำแหน่งใช้ระยะเวลานาน	-ควรเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์การรับโอนข้าราชการให้หลากหลายช่องทางมากขึ้น - ผู้บริหารต้องมีนโยบายขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้เพื่อมาบรรจุแต่งตั้งในเทศบาลต่อไป

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<p>๓. นโยบายด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p>	<p>- เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง สายงานครบทุกตำแหน่งสายงานอย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม</p>	<p>- ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง กระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมและการทำงาน</p>	<p>- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์การทำงาน สร้างความสามัคคีในองค์กร ในการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความรู้นอกสถานที่</p>	<p>- สถานการณ์การแพร่ระบาดโรคโควิด-๑๙ ทำให้การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมไม่เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากร</p>	<p>-ไม่มี</p>
<p>๔. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต</p>	<p>- เพื่อจัดระบบสวัสดิการด้านต่าง ๆ และพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับบุคลากรในสังกัด</p>		<p>- มีมาตรการป้องกันโรคการติดเชื้อไวรัสโคโรนา-๑๙ คือ จัดเจลล้างมือ หน้ากากอนามัย สำหรับพนักงาน และผู้มาติดต่อราชการ รวมถึงการประชาสัมพันธ์ให้ทุกคนใส่หน้ากากอนามัยตลอดเวลา พร้อมทั้งให้หมั้นล้างมือบ่อยครั้ง</p> <p>- มีการจัดหาวัคซีนป้องกันโรคเชื้อไวรัสให้กับพนักงานทุกคนในสังกัด</p> <p>- ส่งเสริมปัจจัยในห้องพักงานให้น่าอยู่ เช่น โต๊ะเก้าอี้ทำงานมีความเหมาะสม มีเทคโนโลยีในการทำงานที่ทันสมัยครบถ้วน มีแสงสว่างเพียงพอ จัดให้มีแม่บ้านทำความสะอาดในสำนักงานให้สะอาดอยู่เสมอ</p>	<p>-สถานการณ์โควิด ๑๙ ทำให้ไม่สามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตได้</p>	<p>-การจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และลูกจ้างประจำมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดความสามัคคี การทำงานเป็นทีมมากกว่าเดิมโดยจะต้องอยู่ภายใต้แนวทางการป้องกันเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ของกระทรวงสาธารณสุข</p>

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<p>๕. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>- มีการประเมินผลงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้</p> <p>- มีการติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม</p> <p>- ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบริการ</p>	<p>- ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการปฏิบัติราชการเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง</p> <p>- KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง ในแต่ละสำนัก/กอง เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการ คัดเลือก ทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและเป็นเงื่อนไขในการ กำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น</p> <p>- ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงาน ข้าราชการใจแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ</p>	<p>- มีการประกาศหลักเกณฑ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔</p> <p>- มีการประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔</p> <p>- มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>-ไม่มี</p>	<p>- เทศบาลฯมีการประเมินผลอย่างเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองเพื่อมาประเมินผลการปฏิบัติงาน กลั่นกรองคะแนนในรูปแบบคณะกรรมการ รวมทั้งการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนก็อยู่ในรูปคณะกรรมการ และนำผลการปฏิบัติงาน การขาด ลา มาสาย เข้ามาพิจารณาร่วมด้วย จึงควรรักษาระดับมาตรฐานนี้ต่อไป</p>

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๖. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน</li> <li>- เพื่อเป็นการปลูกและปลูกจิตสำนึกต่อต้านการทุจริต</li> <li>- เพื่อสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง</li> <li>- กระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมและการทำงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดให้มีการกิจกรรมการแสดงออกเชิงสัญลักษณ์ในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน สำหรับผู้บริหารสมาชิก หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการในสังกัดของเทศบาล และประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้และรณรงค์ให้ความรู้ เพื่อเป็นการปลูกฝังค่านิยมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลให้ เป็นไปด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตามหลักธรรมาภิบาล และป้องกันการทุจริตในทุกรูปแบบ</li> <li>- จัดให้มีประมวลจริยธรรมของเทศบาลเมืองบ้านหมี่ เพื่อใช้เป็น ค่านิยมสำหรับองค์กรที่พนักงานทุกคนพึงถือ ปฏิบัติเป็นแนวทาง ควบคู่ไปกับระเบียบและข้อบังคับอื่น ๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ</li> </ul>	- ไม่มี	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ควรส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวินัยของข้าราชการ</li> <li>- ควรส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อเป็นการปลูกฝังค่านิยมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองบ้านหมี่ให้มากขึ้น</li> </ul>

\*\*\*\*\*