



รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ของเทศบาลตำบลคึกคัก

อำเภอตะกั่วป่า จังหวัดพังงา

คำนำ

ตามที่ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มคุณค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญ กำลังใจดี พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น ไปแล้ว นั้น

บัดนี้ ได้สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ แล้ว งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล จึงจัดทำ รายงานผลการดำเนินการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นข้อมูลการดำเนินงานในปีงบประมาณถัดไป

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลคึกคัก

นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๑. ด้านการวางแผน อัตรากำลัง</p>	<p>เพื่อให้มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง และการกำหนดโครงสร้างใหม่มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลคึกคัก โดยมีการดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเหมาะสม และเพียงพอ การคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้ปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร</p>	<p>๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อแสดงถึงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกประเภท อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวมและ แนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายดานการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน</p> <p>๒. แก้ไขการกำหนดโครงสร้างตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างและพนักงานเทศบาลเพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานหรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น</p>	<p>๑. ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๓</p>	<p><u>ปัญหาและอุปสรรค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - การกำหนดตำแหน่งยังไม่เพียงพอ และยังไม่มีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ของเทศบาล <p><u>ข้อเสนอแนะ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ควรวิเคราะห์ภาระงานที่มีอยู่เพื่อกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย</p>	<p>เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทของเทศบาลตำบลคึกคัก โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลคึกคัก</p>	<p>๑. จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามตำแหน่งงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. จัดทำแผนการจัดการองค์ความรู้(KM Action Plan) เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และสามารถประมวลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน</p> <p>๓. จัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของเทศบาลตำบลคึกคัก เพื่อให้การดำเนินการให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมและเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรของเทศบาลตำบลคึกคัก มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล</p> <p>๔. จัดทำโครงการเชิดชูเกียรติพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลคึกคัก</p> <p>ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น</p>	<p>๑. ส่งพนักงานเทศบาลเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานต่างๆ ตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล</p>	<p><u>ปัญหาและอุปสรรค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - แผนการพัฒนายังไม่รวมถึงพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป - รายได้ยังเข้ามาไม่เพียงพอทำให้ต้องลดการส่งพนักงานเทศบาลเข้ารับการอบรมฯ <p><u>ข้อเสนอแนะ</u></p> <p>ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลเข้ารับการอบรมผ่านระบบออนไลน์</p>

นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๓. ด้านการสรรหา คัดเลือก และการ บรรจุแต่งตั้ง</p>	<p>การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ทั้งในส่วนของการ สรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่เพื่อเข้าทำงานใน ตำแหน่ง และการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยมีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพังงา กำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการ สรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้ เพื่อช่วยให้ สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ</p>	<p>๑. ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖</p> <p>๒. ดำเนินการรับโอน(ย้าย) พนักงานเทศบาลที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖</p> <p>๓. ดำเนินการร้องขอให้ กสธ. ดำเนินการสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖</p> <p>๔. ดำเนินการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ตามประกาศ กสธ. เพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>	<p>๑.รับโอน(ย้าย) พนักงานเทศบาลที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖</p> <p>๒.ขอใช้บัญชีผู้ สอบแข่งขันได้ตาม ประกาศ กสธ. เพื่อ บรรจุบุคคลเป็น ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นในตำแหน่ง ที่ว่างตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>	<p><u>ปัญหาและอุปสรรค</u> -ตำแหน่งที่ขึ้นบัญชีมี จำนวนน้อยเลยยังมี ตำแหน่งว่าง</p> <p><u>ข้อเสนอแนะ</u> - ควรประชาสัมพันธ์ การรับโอน กรณีมี ตำแหน่งว่างให้มากขึ้น</p>

นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๔. ด้านการพัฒนา ระบบสารสนเทศและ การสร้าง ความก้าวหน้าในสาย งาน	ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัย และเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผน ตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)	<ol style="list-style-type: none"> ๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร ๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร ๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต ๔. เสริมสร้างความรู้ในสายงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพความเชี่ยวชาญในตำแหน่ง เพื่อรองรับตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือตำแหน่งทางสายงานบริหารในอนาคต 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ปรับปรุงข้อมูลในระบบบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ๒. รายงานผลการเข้าร่วมฝึกอบรมของพนักงานเทศบาล 	<p>ปัญหาและอุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none"> -มีการแก้ไขข้อมูลส่วนบุคคลแต่ไม่มีการแจ้งเจ้าหน้าที่ดูแลรับผิดชอบทราบ -งบประมาณมีจำนวนจำกัด <p>ข้อเสนอแนะ</p> <ul style="list-style-type: none"> -เห็นควรกำกับให้บุคลากรแจ้งเจ้าหน้าที่ดูแลรับผิดชอบทราบกรณีมีการเปลี่ยนแปลงข้อมูลส่วนบุคคล -พิจารณาส่งพนักงานเทศบาลเข้าร่วมอย่างเหมาะสม
๕. ด้านสวัสดิการและ การพัฒนาคุณภาพ ชีวิต	ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัย และเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผน ตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๓. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ ๔. จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของอาชีพ 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. จัดกิจกรรมจิตอาสา Big Cleaning Day 	<p>ปัญหาและอุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - ยังขาดอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำความสะดวก <p>ข้อเสนอแนะ</p> <ul style="list-style-type: none"> - เห็นควรประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดเข้าร่วมกิจกรรมมากขึ้น

