



รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

(รอบเดือน ตุลาคม ๒๕๖๕-มีนาคม ๒๕๖๖)



เทศบาลตำบลเพ็ญ อำเภอเพ็ญ
จังหวัดอุดรธานี



รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

เทศบาลตำบลเพ็ญ อำเภอยะผือ จังหวัดอุดรธานี

๑.ด้านการสรรหา (Recruitment) เทศบาลตำบลเพ็ญ แสวงหากคนตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรร คนดี คนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจงานของเทศบาลตำบลเพ็ญ

๑.๒ การดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นการสรรหาภายในห้วงเวลา ๖๐ วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง

๑.๓ การรับโอนพนักงานพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และการรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางเว็บไซต์เทศบาลตำบลเพ็ญ และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยัง หน่วยงานอื่น ประกอบด้วย

๑) สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี ๒) เทศบาลตำบลในเขตจังหวัดใกล้เคียง

ผลการดำเนินงาน

- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเพื่อกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจของแต่ละส่วนราชการ
- รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างเกิน ๖๐ วันให้จังหวัดทราบเพื่อขอให้ กสท.ดำเนินการสอบแข่งขัน
- ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างและรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลในกรอบอัตรที่ว่าง
- ดำเนินการขอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานีเป็นหน่วยดำเนินการสอบเปลี่ยนสายงาน จากสายงานประเภททั่วไปเป็นสายงานประเภทวิชาการ

งบประมาณที่ใช้

ไม่ใช้งบประมาณ

ระยะเวลาในการดำเนินการ

ตุลาคม ๒๕๖๕- มีนาคม ๒๕๖๖

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร (Development) เทศบาลตำบลเพ็ญ ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรเตรียมความพร้อมของข้าราชการและพนักงานจ้าง พัฒนาคะแนนความรู้ทักษะ สมรรถนะด้านต่างๆ เพื่อให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลโดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๒.๑ จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรใน แต่ละตำแหน่ง

๒.๒ นำระบบสารสนเทศมาใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

๒.๓ จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ให้เป็นผู้มืออาชีพ

๒.๔ จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ทักษะ และสมรรถนะที่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานีกำหนด

๒.๕ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลเพ็ญ

๒.๖ จัดกิจกรรม โครงการให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของเทศบาลตำบลเพ็ญ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เสียสละและอุทิศตนเพื่อองค์กร

ผลการดำเนินงาน

-ดำเนินการแจ้งให้พนักงานเทศบาลที่หรือผู้ที่รับผิดชอบในการจัดทำเอกสารการประเมินเข้าการร่วมประชุมอบรมการใช้งานระบบสารสนเทศโครงการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๖ (Local Performance Assessment : LPA) ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ Webex (การประชุมออนไลน์)

-ดำเนินการจัดส่งข้าราชการบรรจุใหม่เข้าร่วมอบรม หลักสูตรที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในตำแหน่ง เจ้าพนักงานเทศกิจ รุ่นที่ ๓ ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น สอยคคลองหลวงหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

-ดำเนินการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานความรู้ทักษะ และสมรรถนะที่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานีกำหนด

-ดำเนินการจัดให้มีการเข้าร่วมฟังบรรยายพิเศษในโอกาสต่างๆ เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้พนักงานเทศบาลตำบลเพ็ญ

งบประมาณที่ใช้

ไม่ใช้งบประมาณ

ระยะเวลาในการดำเนินการ

มกราคม-มีนาคม ๒๕๖๖

๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention) เทศบาลตำบลเพ็ญ ดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาบุคลากร ให้เส้นทางความก้าวหน้า สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ยกย่อง ชมเชย สร้างความผูกพันในองค์กร ให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลทุกคนโดยมีแนวทาง ปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ กำหนดให้มีกิจกรรม/โครงการยกย่องชมเชยพนักงานดีเด่นของหน่วยงาน

๓.๒ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ แจ้งเวียนให้ทุกคนทราบ

๓.๓ ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร ทั้งในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น

ผลการดำเนินงาน

- หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งแนะนำให้คำปรึกษา
- จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นที่ประจักษ์
- จัดกิจกรรม Big Cleaning Day
- จัดกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเทศบาลออกกำลังกายหลังเลิกงาน

งบประมาณที่ใช้

ไม่ใช้งบประมาณ

ระยะเวลาในการดำเนินการ

ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization) ทุกกอง/ส่วนราชการของเทศบาลตำบลเพ็ญ ต้องร่วมมือกันในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลอยู่อย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงทุกช่องทาง การ รับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมี ประสิทธิภาพโดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานนายกเทศมนตรีทราบโดยเร็ว

๔.๒ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้ยึดหลักความรู้ความสามารถ สมรรถนะ ให้ ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี ทั้งนี้ ให้งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัดเทศบาล ตำบลเพ็ญ รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการ บริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเพ็ญ ไม่น้อยกว่าปีละ ๑ ครั้ง

ผลการดำเนินงาน

-ประชาสัมพันธ์การดำเนินการขอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานีเป็นหน่วยดำเนินการ สอบเปลี่ยนสายงาน จากสายงานประเภททั่วไปเป็นสายงานประเภทวิชาการ ให้พนักงานเทศบาลผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตาม ประกาศได้ทราบ

งบประมาณที่ใช้

ไม่ใช้งบประมาณ

ระยะเวลาในการดำเนินการ

มีนาคม ๒๕๖๖

สรุปปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

๑.ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางและขาดบุคลากร ในบางลักษณะ งานในพื้นที่ท่องเที่ยว พื้นที่ห่างไกล อันเนื่องมาจากปัญหาค่าครองชีพสูง ปัญหาบุคลากรเป็นคนต่างพื้นที่ จึงขอย้ายกลับภูมิลำเนาเมื่อครบกำหนดระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง และประสบปัญหาขาดแคลนเจ้าหน้าที่ ในบางตำแหน่ง เช่น พนักงานเก็บขยะเนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ต้อง ทำงานหนักแต่ได้รับผลตอบแทนน้อย จึงลาออกไปทำงานกับภาคเอกชนที่งานสบายกว่าและมีสวัสดิการดีกว่า

๒.พนักงานเทศบาลบางตำแหน่งทำงานหลายหน้าที่ เนื่องจากมีตำแหน่งว่างหลายอัตรา บุคลากรต้องปฏิบัติงานอื่นๆ นอกเหนือจากหน้าที่หลัก ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงาน

๓.การปรับปรุงแผนอัตรากำลังเป็นไปได้ยาก มีขั้นตอนมาก ยุ่งยาก ซับซ้อน ต้องผ่านคณะกรรมการ หลายชั้น ไม่ทันต่อความ ต้องการใช้งาน

ข้อเสนอแนะ

-ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันภายในฝ่ายหรือในส่วนราชการและมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เป็นอัตรารว่างได้อย่างต่อเนื่องเหมาะสม

-ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสรรหา คัดเลือกและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอเมื่อเทียบกับภารกิจของ หน่วยงาน