



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาลตำบลภูสิงห์ อำเภอสทัญชัน จังหวัดกาฬสินธุ์

ที่ กส ๘๓๕๐๑/-

วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลภูสิงห์

ตามที่เทศบาลตำบลภูสิงห์ ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลภูสิงห์ โดยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคลซึ่งบุคลากรของหน่วยงานถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญและจำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ราชการหลากหลายหน้าที่ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาล โดยบุคลากรขององค์กรถือเป็นผู้สร้างสรรค์งานด้านต่างๆ และเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรและนโยบายการบริหารราชการ รวมถึงการบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชน ซึ่งการพัฒนาและรักษาทรัพยากรบุคคลให้สามารถทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีคุณธรรมจริยธรรม และได้ประกาศให้ทราบทั่วกันไปแล้วนั้น

บัดนี้ ได้สิ้นปี พ.ศ. ๒๕๖๖ แล้ว จึงขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบและพิจารณา แก้ไข เปลี่ยนแปลง ปรับปรุง ให้ครอบคลุม และครบทุกด้าน รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

สืบเอก


(ปกรณ์ สุวรรณศรี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

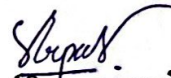
.....
.....


(นางสาวริชนิภรณ์ บุญมา)

นักจัดการงานทั่วไป รักษาการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดเทศบาล

.....
.....



(นางสาวชนนีนภา กักรจะโนศรี)

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม รักษาการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลภูสิงห์

ความเห็น/คำสั่งของนายกเทศมนตรี

.....
.....



(นายชำนาญ ชาญณรงค์)

นายกเทศมนตรีตำบลภูสิงห์

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

ตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖



เทศบาลตำบลภูสิงห์ อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักงานปลัดเทศบาล

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	สรุปปัญหา/ข้อเสนอแนะ
๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลังคน	มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลภูสิงห์ โดยวิเคราะห์จากปริมาณงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน โดยให้แต่ละส่วนราชการจัดทำปริมาณงานเสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลภูสิงห์ ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่ - แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๖	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีการปรับปรุงตำแหน่งให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้มีมติให้ความเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๖		๑. การกำหนดตำแหน่งถูกจำกัดด้วยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่ร้อยละ ๔๐ ๒. ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติและพนักงานจ้างที่ไม่สามารถสรรหาได้หลักจากที่ตำแหน่งว่างลง เป็นเวลา ๑ ปี ต้องทำการยุบตำแหน่ง ๓. การกำหนดตำแหน่งตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓ ส่งผลให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลอาจสูงเกินกว่าร้อยละ ๔๐ จากปัญหาดังกล่าว เทศบาลตำบลภูสิงห์ จึงมีแนวทางในการดำเนินการในการวางแผนอัตรากำลังคนให้มีความเหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงานที่เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และควบคุมภาระค่าใช้จ่ายไม่ให้เกินกว่าที่กฎหมายกำหนด

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	สรุปปัญหา/ข้อเสนอแนะ
๒. นโยบายด้านการ สรรหาบุคคลมาบรรจุ และแต่งตั้ง	๑. มีการประกาศรับโอนพนักงานเทศบาล และ ข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งพนักงาน เทศบาลที่ว่างอยู่ ตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ดำเนินการส่งประกาศรับโอน พนักงานเทศบาล และ ข้าราชการประเภทอื่นมาดำรง ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ที่ว่างอยู่ตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ไปยัง หน่วยงานต่างๆ เพื่อ ประชาสัมพันธ์ให้ผู้สนใจ สามารถส่งเอกสาร ประกอบการพิจารณารับโอน ต่อไป	ไม่มีงบประมาณ	๑. มีพนักงานเทศบาล และข้าราชการ ประเภทอื่นติดต่อประสานการโอนย้ายมา ดำรงตำแหน่งพนักงานเทศบาลที่อยู่ตามแผน อัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ๒. การพิจารณาปรับโอนพนักงานเทศบาล และข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่ง เป็นอำนาจของผู้บริหารท้องถิ่น จึงส่งผลให้ เทศบาลตำบลกุสุมาลย์ ยังคงมีตำแหน่งว่างใน แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
		๒. การประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ใน ตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ยังไม่ได้ดำเนินการสรรหา	ไม่ใช้งบประมาณ

๑. การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่างตาม
แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ มีกเป็นไปตามนโยบาย
ของผู้บริหารและปริมาณงาน ส่งผลให้
เทศบาลตำบลกุสุมาลย์ ยังคงมีตำแหน่งว่าง
ตามที่ยังไม่ประกาศรับสมัคร
๒. ในบางตำแหน่งมีอุปสรรคในเรื่อง
คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งและคุณวุฒิ
การศึกษายังไม่ตรงตามมาตรฐานกำหนด
ตำแหน่ง ส่งผลให้เทศบาลตำบลกุสุมาลย์ ไม่
สามารถสรรหาคณะมาดำรงตำแหน่งที่ว่างได้

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	สรุปปัญหา/ข้อเสนอแนะ
๓. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	มีการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑. ประกาศเทศบาลตำบลคูสิงห์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕	ไม่ใช้งบประมาณ	๑. ในทางปฏิบัติแล้ว การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ต้องคือ ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินไม่มีการกำหนดข้อตกลง (MOU) เพื่อเป็นตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และการทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานก็ไม่ได้จัดทำขึ้นในช่วงต้นรอบการประเมิน โดยส่วนมากจะจัดทำแบบประเมินในช่วงจะเริ่มทำการประเมิน ๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ค่อยเป็นไปตามผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง โดยส่วนมากหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่นยังเป็นระบบการประเมินแบบระบบอุปถัมภ์ ส่งผลให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ดีไม่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบเท่าที่ควร

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	สรุปปัญหา/ข้อเสนอแนะ
๔. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย	๑. จัดทำประมวลจริยธรรมของเทศบาลตำบลกุสุมาลย์	มีประกาศเทศบาลตำบลกุสุมาลย์ เรื่อง ข้อกำหนดตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลกุสุมาลย์	ไม่ใช้งบประมาณ	ดำเนินการตามระเบียบและหลักรับรองสั่งการแต่ยังขาดการกำกับและปลูกฝังค่านิยมในเรื่องการสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรมอย่างจริงจัง
	๒. การแสดงเจตจำนงสุจริตและเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	มีประกาศการไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ยังไม่ได้ดำเนินการจัดโครงการ	ไม่ใช้งบประมาณ	เห็นควรแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการกำกับเจ้าหน้าที่ในแต่ละส่วนราชการปฏิบัติตามประกาศฯ อย่างเคร่งครัด
๕. นโยบายด้านการสรรหาคนดี คนเก่ง	๑. โครงการอบรมให้ความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของเทศบาล กุสุมาลย์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ยังไม่ได้ดำเนินการจัดโครงการ	-	การดำเนินการจัดทำโครงการฯ เป็นไปตามนโยบายของผู้บริหารและงบประมาณที่มีจึงส่งผลให้เทศบาลตำบลกุสุมาลย์ไม่ได้ดำเนินการโครงการฯ
	๒. โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของเทศบาล กุสุมาลย์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ยังไม่ได้ดำเนินการจัดโครงการ	-	การดำเนินการจัดทำโครงการฯ เป็นไปตามนโยบายของผู้บริหารและงบประมาณที่มีจึงส่งผลให้เทศบาลตำบลกุสุมาลย์ไม่ได้ดำเนินการโครงการฯ

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	สรุปปัญหา/ข้อเสนอแนะ
๖. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลภูสิงห์	๑. ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลภูสิงห์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ๒. มีการส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรมจากสถาบันการฝึกอบรมภายนอกเป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร	-	เนื่องจากเทศบาลตำบลภูสิงห์ เป็นเทศบาลขนาดเล็ก มีงบประมาณไม่มาก ส่งผลให้การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรต่างๆ ได้ไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร
๗. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีความเข้าใจ และนำไปเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการเลือกดำรงตำแหน่งต่างๆ	มีคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของเทศบาลตำบลภูสิงห์	-	เห็นควรส่งเสริมให้พนักงานจ้างในสังกัดเข้ารับการสอบแข่งขันในหน่วยงานต่างๆ เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	สรุปปัญหา/ข้อเสนอแนะ
๘. นโยบายด้านสวัสดิการ	๑. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	กิจกรรม ๕ ส. ของเทศบาล ตำบลกุสุสิงห์		๑. เพื่อส่งเสริมให้มีความปลอดภัย มีอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ๒. พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร
	๒. กิจกรรมการแข่งขันกีฬาสีระหว่างพนักงานเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลกุสุสิงห์	ยังไม่มีการดำเนินการจัดโครงการ	-	เห็นควรส่งเสริมให้มีการจัดการแข่งขันกีฬาสีระหว่างพนักงานเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลกุสุสิงห์ เพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กร และเพื่อเป็นการให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เพื่อผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน