

รายงานการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔
เทศบาลตำบลท่าเยียม อำเภอโคกชัย จังหวัดนครราชสีมา

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๑.นโยบายด้านการวางแผน อัตรากำลัง	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง และ กรอบอัตรากำลัง ที่รองรับภารกิจ ของเทศบาล	เทศบาลตำบลท่าเยียม ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนด โครงสร้าง และกรอบอัตรากำลัง ที่รองรับภารกิจ ของเทศบาลให้ สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน
๒. นโยบายด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร	จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ พนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๔	๑.ดำเนินการประกาศรับสมัครบุคคลทั่วไปเพื่อการสรรหาและการ เลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้ พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๑.ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา สังกัดกอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พนักงานจ้างทั่วไป ๑.ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง จำนวน ๒ อัตรา สังกัดสำนัก ปลัดเทศบาล ๒.ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๑ อัตรา สังกัดสำนักปลัดเทศบาล ๓.ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กอง การศึกษา ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยได้แต่งตั้งเป็นพนักงาน จ้างเมื่อ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ๒.ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการรับโอนสายปฏิบัติ ราย นางสาวจิตรณภา ขาติบุรี ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ ตามมตท.ท.จ.นม. ครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๔ โดยมีผลวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ/นโยบายฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น ๒. การจัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ๓. การให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง เดินทางไปราชการ เพื่อตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑. มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป ๒. โครงการดำเนินการวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๔ โดยมีผู้ร่วมอบรมทั้งสิ้น ๔๐ คน ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี เลขานุการนายกเทศมนตรี พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง โดยมุ่งเน้นส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ ๓. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีพนักงานเทศบาล เข้าร่วมโครงการอบรม/ฝึกอบรม จำนวน ๙ ราย *เนื่องจากสถานการณ์โควิด-๑๙ ทำให้หน่วยงานจัดการอบรม/ฝึกอบรม ไม่จัดโครงการฯ *

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๔. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	๑. มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน ๒. จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล / อุปกรณ์ด้านความปลอดภัย ๓. จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะหรือ จิตอาสาของเทศบาลตำบลท่าเยี่ยม
๕. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ๒. จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	๑. หน่วยงานประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน หรือแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ๒. หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เป็นไปตามหลักเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ได้ทำข้อตกลงกับผู้บังคับบัญชา
๖. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยี	มีการปฏิบัติงานในระบบสารสนเทศ	๑. ระบบการบริหารสวัสดิการสังคม (เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ติดเชื้อ HIV) ๒. ระบบประกาศจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ๓. ระบบการบันทึกบัญชี (e-laas) ๔. ระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๗. นโยบายสวัสดิการและผลตอบแทน	กำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ ของแต่ละตำแหน่ง ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง	๑.บุคลากรได้รับเงินเดือน/ค่าตอบแทน ๒.สิทธิการรักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน เบิกค่าเล่าเรียนบุตร ๓.สิทธิการรักษาตามหลักของประกันสังคม
๘. นโยบายด้านการรักษาวินัย คุณธรรมและจริยธรรม	กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม การรักษาวินัย เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนของบุคลากร	ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ในเล่มแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
๙. นโยบายการสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.การเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ๒.การสอบคัดเลือกหรือคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร	๑. ไม่มีผู้ยื่นขอเลื่อนระดับ ๒.ไม่มีผู้ขออนุญาตสอบคัดเลือกหรือคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลท่าเียม สิ่งที่สำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายฯ นั้น คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องของกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปได้ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

๑. บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
๒. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด และยังมีแหล่งเรียนรู้ในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ

การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง ด้วยการอบรม/ฝึกอบรม