

รายงานผลการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓  
เทศบาลตำบลหางดง อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่



เทศบาลตำบลหางดง  
อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่

**รายงานผลการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓**  
**เทศบาลตำบลหางดง อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่**

ประเด็น นโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
<b>ด้านการวางแผน กำลังคน</b>	<p>๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของ หน่วยงาน</p> <p>๒. จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย</p>	<p>- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม รองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน (วิเคราะห์ภาระงาน การเตรียมข้อมูล การระดมความคิดของคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร และผู้ที่เกี่ยวข้อง )</p> <p><b>(๑) ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร</b></p> <p>- ดำเนินการสรรหาโดยการรับโอน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลหางดง (นักบริหารงานเทศบาล ระดับกลาง)</p> <p>- ดำเนินการสรรหาโดยการขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๖ ตำแหน่ง ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. หัวหน้าฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไประดับ ต้น)</li> <li>๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</li> <li>๓. หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)</li> <li>๔. หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)</li> <li>๕. หัวหน้าฝ่ายงานสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับ ต้น)</li> <li>๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น)</li> <li>๗. ผู้อำนวยการโรงเรียน (นักบริหารงานสถานศึกษา ระดับ ค.ศ.๓)</li> </ol> <p>- มีผู้มาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง จำนวน ๓ ตำแหน่ง โดยบรรจุแต่งตั้งเมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. หัวหน้าฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไประดับ ต้น)</li> <li>๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)</li> <li>๓. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น)</li> </ol>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
ด้านการพัฒนาบุคลากร	<p>๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ/นโยบายฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p> <p>๒. กิจกรรมการประชุมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ของเทศบาลตำบลหาดงประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p> <p>๓. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p> <p>๔. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์ และเป็นปัจจุบัน</p>	<p><b>(๒) ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ</b></p> <p>๑. ดำเนินการสรรหาโดยการรับโอน ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ ราย เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๓</p> <p>๒. ดำเนินการสรรหาโดยการรับโอน (ย้าย) ตำแหน่ง ครู จำนวน ๑ ราย เมื่อวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๖๓</p> <p>๓. ดำเนินการสรรหาโดยการรับโอน (ย้าย) ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ จำนวน ๑ ราย เมื่อวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓</p> <p>๔. ดำเนินการสรรหาโดยการรับโอน (ย้าย) ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ จำนวน ๑ ราย เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓</p> <p>๕. ดำเนินการสรรหาโดยการรับโอน (ย้าย) ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ จำนวน ๑ ราย เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๓</p> <p>- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป</p> <p>- ดำเนินการจัดกิจกรรมการประชุมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ของเทศบาลตำบลหาดงประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือ ข้าราชการเจ้าหน้าที่ ลูกจ้างของเทศบาลตำบลหาดงโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมีคุณธรรม จริยธรรม และตระหนักรู้ถึงผลประโยชน์ส่วนตัว และผลประโยชน์ส่วนรวม และสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>- ดำเนินการส่งเสริมให้ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างของเทศบาลตำบลหาดงเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับการแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัว และผลประโยชน์ส่วนรวม โดยการจัดมุมเอกสารเพื่อการเรียนรู้</p> <p>- ดำเนินการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรของเทศบาลตำบลหาดงเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
<p><b>ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</b></p>	<p>๑. ดำเนินการประเมินข้าราชการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ</p> <p>๒. จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตาม สายงาน</p> <p>- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เป็นไปตามหลักเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>
<p><b>ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน</b></p>	<p>๑. แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับของเทศบาลตำบลหางดงว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๓. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของเทศบาลตำบลหางดงปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔</p>	<p>- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับของเทศบาลตำบลหางดงว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่และพนักงานจ้างตามคำสั่งของเทศบาลตำบลหางดง</p> <p>- มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของเทศบาลตำบลหางดงปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ - มีผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของเทศบาลตำบลหางดง ปี ๒๕๖๔</p>
<p><b>ด้านการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสมและตรงกับความต้องการของบุคลากร</b></p>	<p>๑. จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p>	<p>- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน</p> <p>- จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล</p> <p>- จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณหรือ จิตอาสาของเทศบาลตำบลหางดง</p>

## ปัญหาและอุปสรรค

๑. ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรตำแหน่งที่สำคัญ ๆ ในหลายตำแหน่ง เช่น เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย นิติกร เป็นต้น ซึ่งการขาดแคลนบุคลากรในตำแหน่งที่สำคัญดังกล่าวทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องอาศัยบุคลากรซึ่งไม่ได้สำเร็จการศึกษามาตรงกับสายงานในการทำงานมาทำหน้าที่แทน และส่งผลกระทบต่อคุณภาพการให้บริการประชาชน
๒. ปัญหาระเบียบกฎหมายที่ไม่เอื้อในการศึกษาต่อการพัฒนาบุคลากร กล่าวคือ ในด้านการศึกษาต่อ เนื่องจากติดขัดระเบียบกฎหมาย ทำให้ในปัจจุบันมีบุคลากรไปศึกษาต่อในจำนวนที่น้อยลงกว่าเดิม ส่วนเรื่องการจัดอบรมสัมมนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจัดอบรมเป็นเรื่องจำเป็นเพราะบุคลากรต้องนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพราะ ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ๆ แต่ในบางครั้งการจัดอบรมซึ่งเป็นประโยชน์ดังกล่าวนี้มีข้อจำกัดในเรื่องระเบียบ กฎหมาย

## ข้อเสนอแนะและวิธีแก้ไข

๑. ด้านปัญหาการขาดแคลนบุคลากรตำแหน่งสำคัญ ๆ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม
๒. ในด้านการฝึกอบรมและด้านการศึกษา ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาจนำมาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาเพื่อเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรเพื่อเป็นการกระตุ้นใจ
๓. ในด้านการพัฒนานั้น ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญ กับการจัดทำเส้นทางพัฒนาสายงานอาชีพมากขึ้น