

รายงานผลการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
เทศบาลตำบลหางดง อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่



เทศบาลตำบลหางดง
อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่

รายงานผลการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
เทศบาลตำบลหางดง อำเภอกงหรา จังหวัดเชียงใหม่

ประเด็น นโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
ด้านการวางแผน กำลังคน	<p>๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของ หน่วยงาน</p> <p>๒. จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ทนต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย</p>	<p>- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม รองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน (วิเคราะห์ภาระงาน การเตรียมข้อมูล การระดมความคิดของคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร และผู้ที่เกี่ยวข้อง)</p> <p>(๑) ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร</p> <p>- ดำเนินการสรรหาโดยการขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๗ ตำแหน่ง ได้แก่</p> <p>(๑) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง) ดำเนินการสรรหาโดยขอใช้บัญชีของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p> <p>(๒) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน (ค.ศ.๓) ดำเนินการสรรหาโดย ขอใช้บัญชีของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p> <p>(๓) ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียน (ค.ศ.๓) ดำเนินการสรรหาโดยขอใช้บัญชีของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p> <p>(๔) ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) ดำเนินการสรรหาโดยขอใช้บัญชีของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p> <p>(๕) ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ดำเนินการสรรหาโดยขอใช้บัญชีของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p> <p>(๖) ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) ดำเนินการสรรหาโดยขอใช้บัญชีของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p> <p>(๗) ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) ดำเนินการสรรหาโดยขอใช้บัญชีของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p> <p>- ยังไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
		<p>(๒) ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาล จำนวน ๑ ราย ได้แก่ นายภัทรพล ชัยคำวัง ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน รับโอน (ย้าย) เมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๔ - ดำเนินการรับโอน (ย้าย) พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๕ ราย ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> (๑) นางสาวนารีรัตน์ เจริญเดช ตำแหน่ง ครู รับโอน (ย้าย) เมื่อวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ (๒) นางสาวนีย์ สุบิน ตำแหน่ง ครู รับโอน (ย้าย) เมื่อวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ (๓) นางบุญธดา ธิบุญเรือง ตำแหน่ง ครู รับโอน (ย้าย) เมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ (๔) นางสุภาวดี แก้วกวางพาน ตำแหน่ง ครู รับโอน (ย้าย) เมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๔ (๕) นางธนัชพร จินาจันทร์ ตำแหน่ง ครู รับโอน (ย้าย) เมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๔ (๖) นางสาวปริญนันท์ ช่างเหลา ตำแหน่ง ครู ค.ศ.๒ ให้โอน (ย้าย) เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๔ (๗) นางสาวนริศรา ใบจิว ตำแหน่ง ครู ค.ศ. ๑ รับโอน (ย้าย) เมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ - ดำเนินการประกาศสรรหาพนักงานจ้าง ประเภททั่วไป ตำแหน่ง ภารโรง สังกัด กองการศึกษา เมื่อวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ - ดำเนินการประกาศสรรหาพนักงานจ้าง ประเภททั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป สังกัด สำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา และสังกัดกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม จำนวน ๒ อัตรา เมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ - ดำเนินการประกาศสรรหาพนักงานจ้าง ประเภทภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป สังกัด กองสวัสดิการสังคม จำนวน ๑ อัตรา เมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ - ดำเนินการประกาศสรรหาพนักงานจ้าง ประเภทภารกิจ เมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๔ ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> (๑) ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ สังกัด สำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา (๒) ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (บุคลากรสนับสนุนการสอน) สังกัด กองการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา (๓) ตำแหน่ง ผู้ช่วยชีวิตคน สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา (๔) ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก สังกัด กองการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา

ประเด็นนโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
ด้านการพัฒนา บุคลากร	<p>๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ/นโยบายฯให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p> <p>๒. กิจกรรมการประชุมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของเทศบาลตำบลหางดงประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p> <p>๓. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p> <p>๔. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน</p>	<p>- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป</p> <p>- ดำเนินการจัดกิจกรรมการประชุมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ของเทศบาลตำบลหางดงประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือ ข้าราชการเจ้าหน้าที่ ลูกจ้างของเทศบาลตำบลหางดงโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมีคุณธรรม จริยธรรม และตระหนักรู้ถึงผลประโยชน์ส่วนตัว และผลประโยชน์ส่วนรวม และสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>- ดำเนินการส่งเสริมให้ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างของเทศบาลตำบลหางดงเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับการแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัว และผลประโยชน์ส่วนรวม โดยการจัดมุมเอกสารเพื่อการเรียนรู้</p> <p>- ดำเนินการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรของเทศบาลตำบลหางดงเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน</p>
ด้านการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	<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>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
ด้านการประเมินผลการทำงาน	<p>๑. ดำเนินการประเมินข้าราชการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ</p> <p>๒. จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการทำงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตาม สายงาน</p> <p>- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการทำงานอย่างเป็นธรรม เป็นไปตามหลักเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>
ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	<p>๑. แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับของเทศบาลตำบลหางดงว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๓. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของเทศบาลตำบลหางดงปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕</p>	<p>- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับของเทศบาลตำบลหางดงว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่และพนักงานจ้าง ตามคำสั่งของเทศบาลตำบลหางดง</p> <p>- มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของเทศบาลตำบลหางดงปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕</p> <p>- มีผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของเทศบาลตำบลหางดง ปี ๒๕๖๔</p>
ด้านการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสมและตรงกับความต้องการของบุคลากร	<p>๑. จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p>	<p>- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน</p> <p>- จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล</p> <p>- จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณชนหรือ จิตอาสาของเทศบาลตำบลหางดง</p>

ปัญหาและอุปสรรค

๑) การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ เนื่องจากในช่วงที่จะจัด โครงการฝึกอบรมหรือการพัฒนาบุคลากรในเรื่องต่าง ๆ อาจจะมีกิจกรรมอื่น ๆ เข้ามาแทรกในช่วงนั้น ทำให้ต้องเลื่อนการจัดฝึกอบรมออกไป จึงทำให้กระทบกับแผนทั้งระบบที่ได้วางเอาไว้ล่วงหน้าแล้ว

๒) บุคลากรขาดความใส่ใจในการพัฒนาตนเอง และเมื่อภายหลังจากการไปเข้ารับการฝึกอบรม แล้วไม่ได้มีการจัดทำสรุปรายงานผล หรือสรุปความรู้ที่ได้รับจากการไปฝึกอบรมอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึง การติดตามประเมินผลของการพัฒนาบุคลากรยังไม่สามารถทำได้ต่อเนื่อง

๓) ยังไม่สามารถนำเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการได้ดีเท่าที่ควร และปัญหาบุคลากรขาดการนำความรู้ ระเบียบ กฎหมายใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ตามความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ข้อเสนอแนะและวิธีแก้ไข

๑) การแก้ปัญหาคือการพัฒนาบุคลากรที่ยังไม่สามารถดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรได้นั้น คือจะต้องประกาศแผนการพัฒนาบุคลากรในรอบปีงบประมาณให้ทุกส่วนราชการทราบ และให้หัวหน้า ส่วนราชการ มาประชุมร่วมกันเพื่อกำหนดตารางการจัดอบรมหรือศึกษาดูงาน เพื่อไม่ให้เกิดการจัดกิจกรรม ที่ทับซ้อนกัน

๒) การแก้ปัญหาคือบุคลากรขาดความใส่ใจในการพัฒนาตนเอง คือ หน่วยงานจะต้องมีการส่งเสริม มีการปรับทัศนคติให้ตัวบุคลากรมีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง มีความอยากเรียนรู้ ต้องการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ

๓) แนวทางการแก้ปัญหาในกระบวนการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมให้นำความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายต่าง ๆ ที่สำคัญ และจะต้องนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ เพื่อให้สอดคล้องกับระบบราชการ ๔.๐