



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

การดำเนินงานนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕
เทศบาลตำบลโคกตูม อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ / กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๑. นโยบายด้านการวางแผน อัตรากำลัง	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลัง ที่รองรับภารกิจของเทศบาล	๑.๑.๑ เทศบาลตำบลโคกตูม ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลัง ให้เกิดความเหมาะสม และสอดคล้องกับภารกิจ ของเทศบาลที่มีอยู่ และที่จะมีขึ้นในอนาคต
๒. นโยบายด้านการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง	๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานเทศบาล และ พนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๕	๒.๑.๑ ดำเนินการประกาศรับโอนพนักงานเทศบาล สายงานผู้บริหาร จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (สายบริหารงานช่าง ระดับกลาง วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๕ สายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๔ อัตรา ได้แก่ ๑. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน กองคลัง วันที่ ๑๕ พ.ย. ๒๕๖๔ ๒. เจ้าพนักงานประจำชำนาญงาน กองการประปา วันที่ ๑๗ ม.ค.๒๕๖๕ ๓. นักวิชาการศึกษาชำนาญการ กองการศึกษา วันที่ ๑๕ มี.ค. ๒๕๖๕ ๔. นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ ตรวจสอบภายใน วันที่ ๔ เม.ย.๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย	โครงการ / กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน								
๒. นโยบายด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (ต่อ)		๒.๑.๒ รายงานตำแหน่งบริหารว่าง โดยให้ ก.ท. สรรหา จำนวน ๖ อัตรา ได้แก่ ๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง ๒. ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประปา ระดับต้น ๓. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น ๔. หัวหน้าฝ่ายรักษาความสะอาด (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น ๕. หัวหน้าฝ่ายบริหารสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น ๖. หัวหน้าฝ่ายบริหารและเผยแพร่วิชาการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น ปัจจุบันยังไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่ง ว่างตามประกาศการเลือกรายงาน ผู้บริหารของ ก.ท. ๒.๑.๓ การสรรหาพนักงานจ้าง <table><tr><td>๑. พนักงานจ้างประเภทตามภารกิจ</td><td>จำนวน</td><td>๑๐</td><td>ราย</td></tr><tr><td>๒. พนักงานจ้างประเภททั่วไป</td><td>จำนวน</td><td>-</td><td>ราย</td></tr></table>	๑. พนักงานจ้างประเภทตามภารกิจ	จำนวน	๑๐	ราย	๒. พนักงานจ้างประเภททั่วไป	จำนวน	-	ราย
๑. พนักงานจ้างประเภทตามภารกิจ	จำนวน	๑๐	ราย							
๒. พนักงานจ้างประเภททั่วไป	จำนวน	-	ราย							

ประเด็นนโยบาย	โครงการ / กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๓. นโยบายการพัฒนาบุคลากร	๑. นำเข้า ปรับปรุงและแก้ไขเพิ่มเติม ในระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น (LHR) เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามตำแหน่ง ตามสายงาน	- ดำเนินการบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติของบุคลากรเข้า ใน ระบบ LHR ได้แก่ (๑ ระบบแผนอัตราสามปี ประกอบด้วย โครงสร้างส่วนราชการกรอบ อัตรากำลังสามปี ประเภทตำแหน่ง ชื่อตำแหน่งตามสายงานชื่อตำแหน่ง ในการบริหารงานอัตราเงินเดือน ระบุผู้ครองตำแหน่งหรืออัตราว่าง หลักสูตรการพัฒนาและฝึกอบรม และ (๒ ระบบ ก .พ.๗ ข้าราชการสามัญและครู ประกอบด้วย การดึงข้อมูล และรูดถ่ายจากบัตรประจำตัวประชาชน คำสั่งตำแหน่งและอัตรา เงินเดือน ประวัติการศึกษา การฝึกอบรม การถูกลงโทษวินัย (ถ้ามี ข้อมูล ครอบครัว และอื่น ๆ ที่ระบบกำหนดไว้ ให้ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็น ปัจจุบัน
	๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี / นโยบายพัฒนาบุคลากร ประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ/นโยบายฯ ให้สอดคล้องตาม ความจำเป็น ๓. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนา บุคลากรประจำปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ หน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ ได้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และสายงาน - บุคลากรเข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีเนื้อหาสอดคล้อง กับตำแหน่ง/มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของผู้นั้น รวมถึงความรู้ในด้านอื่น ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนความรู้นอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรง - ปรับปรุงเว็บไซต์ของเทศบาล สร้างเมนูการจัดการองค์ความรู้ (KM เพื่อ เพิ่มช่องทางให้ผู้สนใจได้เรียนรู้ ด้วยตนเองและสะดวกในการเข้าถึง

ประเด็นนโยบาย	โครงการ / กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด ๒. จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรมเสมอภาค โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้	- มีการประเมินผลจากหัวหน้าหน่วยงาน ตามเกณฑ์การประเมินบุคลากร ด้านสมรรถนะ เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน - หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่กำหนด
๕. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร	๑. จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับของเทศบาลตำบลโคกตูมว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น ๒. กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของเทศบาลตำบลโคกตูม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๓. ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ๔. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของเทศบาลตำบลโคกตูม ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ที่รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับของเทศบาลตำบลโคกตูมว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น - จัดทำโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและประโยชน์สุขของประชาชน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ - ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่แก่พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ตามตำแหน่ง หน้าที่อย่างเหมาะสม - มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของเทศบาลตำบลโคกตูม ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ - มีผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของเทศบาลตำบลโคกตูม ประจำปี ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย	โครงการ / กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๖. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. จัดให้มีสวัสดิการด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านกีฬา สวัสดิการด้านสภาพแวดล้อมและด้านความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ๒. โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติให้เป็น “บุคคลต้นแบบ” ด้านการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง มีคุณธรรมจริยธรรม มีจิตสาธารณะ ประจำปี ๒๕๖๕	- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - มีเครื่องปฐมพยาบาล และชุดตรวจ ATK แก่บุคคลที่เป็นกลุ่มเสี่ยงโรคติดเชื้อโควิด -19 - มีการจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ และกิจกรรมจิตอาสาของเทศบาล - มีกิจกรรมการศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และพักผ่อน - ประกาศยกย่องบุคคลต้นแบบด้านการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง มีคุณธรรมจริยธรรม มีจิตสาธารณะ ประจำปี ๒๕๖๕

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลโคกตูม สิ่งที่สำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของ การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนฯ นั้น คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องของกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและ ปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปได้ ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การดำเนินการในการจ่ายเงินเดือน เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่น จะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
๒. บุคลากรของเทศบาลส่วนใหญ่ ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ในด้านข้อตกลง และตัวชี้วัดการประเมินผล ทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่เป็นมาตรฐานเดียวกันทุกส่วนราชการ
๓. บุคลากรบางส่วนยังไม่ให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเอง หรือค้นคว้าหาความรู้ นอกเหนือจากความรู้ที่ปฏิบัติมาเป็นประจำ
๔. เทศบาล ยังขาดการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาพัฒนาและปรับปรุงใช้ในการปฏิบัติงานให้มีความสะดวก รวดเร็วในการบริการประชาชน เนื่องจากบุคลากรยังขาดทักษะ ความชำนาญในด้านเทคโนโลยี

ข้อเสนอแนะ

๑. การมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ตามแผนพัฒนาบุคลากร อย่างต่อเนื่อง เหมาะสม และตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง รวมถึงความรู้อื่นที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์กับการปฏิบัติงาน
๒. จัดอบรมชี้แจง พร้อมซักซ้อมแนวทางการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี แก่หัวหน้าส่วนราชการผู้ประเมิน และผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้ ความเข้าใจอย่างชัดเจน และสอดคล้องกัน
๓. ตั้งงบประมาณในการนำระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย มาใช้กับการปฏิบัติราชการของเทศบาล รวมทั้งพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีแก่ผู้ปฏิบัติงาน ให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ