

**รายงานการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕**  
**เทศบาลตำบลบ้านแหวน อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่**

ตามที่เทศบาลตำบลบ้านแหวนได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อเป็นกรอบการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ด้วยการจัดฝึกอบรม การส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการตามภารกิจของเทศบาลตำบลได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เทศบาลตำบลบ้านแหวน อำเภอหางดง จึงได้ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ซึ่งได้มีนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สรุปดังนี้

๑. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล
๒. นโยบายด้านการบริหาร
๓. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง
๔. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้
๕. นโยบายด้านภาระงาน
๖. นโยบายด้านระบบสารสนเทศ
๗. นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร
๘. นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๙. นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ
๑๐. นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

บัดนี้ การดำเนินการตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้ดำเนินการแล้วเสร็จในรอบปีงบประมาณ ระหว่าง (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) ดังนั้น งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาลตำบลบ้านแหวน จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รายละเอียดตามเอกสารแนบมาพร้อมนี้

**รายงานการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕**  
**เทศบาลตำบลบ้านแหวน อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่**

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
<p>๑. นโยบายด้านอัตรากำลังและ การบริหารอัตรากำลัง</p>	<p>๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ที่รองรับภารกิจ ของเทศบาล</p>	<p>๑.๑.๑ เทศบาลตำบลบ้านแหวนได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลัง ที่รองรับภารกิจของเทศบาลให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน</p>
	<p>๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) สรรหาข้าราชการ พนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๕-๒๕๖๖</p>	<p>๑.๒.๑ ดำเนินการประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อดำเนินการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา สังกัดสำนักปลัดเทศบาล ผู้ช่วยนายช่างโยธาจำนวน ๑ อัตรา ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กองช่าง และตำแหน่ง พนักงานช่วยชีวิต สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๑.๒.๒ ดำเนินการประกาศสรรหาพนักงานเทศบาล ตำแหน่ง นิติกร ปก./ชก. ๑ อัตรา, ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. ๑ อัตรา, ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. ๑ อัตรา นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง. ๑ อัตรา</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
	<p>๑.๓ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน</p>	<p>- ดำเนินการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร(LHR) ของเทศบาลตำบลบ้านแหวนเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน</p>
<p>๒.นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ/นโยบายฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p> <p>๒. กิจกรรมการอบรมสัมมนาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ของเทศบาลตำบลบ้านแหวนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p>	<p>- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป</p> <p>- ดำเนินการจัดกิจกรรมตามโครงการอบรมสัมมนาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ของเทศบาลตำบลบ้านแหวนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างของเทศบาลตำบลบ้านแหวนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมีคุณธรรม จริยธรรม และตระหนักรู้ถึงผลประโยชน์ส่วนตัว และผลประโยชน์ส่วนรวม และสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
	<p>๓. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p> <p>๔. ดำเนินการประเมินข้าราชการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ</p> <p>๕. จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>- ดำเนินการส่งเสริมให้ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างของเทศบาล ตำบลบ้านแหวนเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับการแยกแยะ ผลประโยชน์ส่วนตัว ผลประโยชน์ส่วนรวม และ “ประกาศ เจตนารมณ์สุจริต โปร่งใส เทศบาลตำบลบ้านแหวนใสสะอาด ๒๕๖๕” และ “งดรับดื้อ” ไม่รับของ</p> <p>- หน่วยงานมีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนา ความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน</p> <p>- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็น ธรรม เป็นไปตามหลักเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>
<p>๓. นโยบายด้านโครงสร้างการ บริหาร นโยบายเกี่ยวกับผลผลิต หรือประสิทธิภาพของทรัพยากร บุคคล</p>	<p>๑. แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับของเทศบาลตำบลบ้าน แหวนว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการ ทุจริตของเทศบาลตำบลบ้านแหวน</p>	<p>- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับของเทศบาลตำบลบ้าน แหวนว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>- มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการ ป้องกันการทุจริตของเทศบาลตำบลบ้านแหวนประจำปี</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๔. นโยบายด้านภาระงาน	๑. ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่และพนักงานจ้าง ตามคำสั่งของเทศบาลตำบลบ้านแหวน

## ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลบ้านแหวน สิ่งที่สำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จของ การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนฯ นั้น คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องของกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและ ปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปได้ดังนี้

### ปัญหาและอุปสรรค

๑. การดำเนินการในการจ่ายเงินเดือน เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่น จะกำหนด สูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๒. พนักงานขาดความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
๓. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด และยังมีแหล่งเรียนรู้ในหน่วยงาน
๔. พนักงานขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายใน

### ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีปรับปรุงระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตามมาตร ๓๕ เพื่อให้สอดคล้องกับภาระค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน
๒. จัดอบรมชี้แจง พร้อมซักซ้อมแนวทางการจัดทำแบบประเมินผล
๓. ควรมีปรับปรุงระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตามมาตร ๓๕ เพื่อให้สอดคล้องกับงบพัฒนาในปัจจุบัน
๔. ผู้บังคับบัญชาควรมีบทบาทในการประสานงานและการสั่งการที่ชัดเจน