



รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปี ๒๕๖๔
ของเทศบาลตำบลทุ่งกระเซาะ

แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔ ของเทศบาลตำบลทุ่งกระเซาะ



๑. วัตถุประสงค์ของการรายงาน





- ๑.๑ เพื่อติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลทุ่งกระเซาะ
- ๑.๒ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของพนักงานเทศบาลตำบลทุ่งกระเซาะ

๒. การรายงานการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. นโยบายด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง
๒. นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก
๓. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน
๔. นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ
๕. นโยบายด้านสวัสดิการและผลตอบแทน
๖. นโยบายด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔ ของเทศบาลตำบลทุ่งกระเซาะ

ประเด็นนโยบาย	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๑. นโยบายด้านวิเคราะห์อัตรากำลัง</p>	<p>๑. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลทุ่งกระเซาะ ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลในแต่ละส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวนประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลทุ่งกระเซาะพิจารณา</p> <p>๒. มีการติดตามประเมินผลและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การกำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่มหรือลด จำนวนตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตาก เช่น การปรับปรุงตำแหน่งสำหรับพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงานจ้าง การปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ</p>	<p>๑. ได้มีการดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ โดยมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เพื่อรองรับภารกิจของเทศบาล</p> 	<p>ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพื่อรองรับภารกิจของเทศบาลที่เพิ่มมากขึ้น</p>
<p>๒. นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก</p>	<p>๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกำหนด</p> <p>๒. การสรรหาพนักงานเทศบาลตามกรอบระยะเวลาในการสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง เป็นไปตามระเบียบ/ประกาศ/มติ ก.ท.จ. อย่างชัดเจน</p> <p>๓. มีแผนและสามารถสรรหาบรรจุและแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง</p> <p>๔. มีแผนและสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตามกรอบอัตรากำลัง</p>	<p>๑. ดำเนินการประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลและพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น เพื่อมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง จำนวน ๗ ตำแหน่ง เมื่อวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๔</p> 	<p>ควรดำเนินการสรรหาและคัดเลือก ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์และตามกรอบอัตรากำลังที่ต้องการ</p>
<p>๓. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง</p> <p>๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของแต่ละตำแหน่ง แต่ละกอง/ส่วน เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็นเงื่อนไขในการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น</p>	<p>- มีสำรวจความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม และมีการประเมินบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อเป็นการพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถตรงตามตำแหน่งตามสายงาน</p>	<p>ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกตำแหน่งทุกสายงาน ให้ได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้เพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</p>

ประเด็นนโยบาย	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
	<p>๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนและและมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการในแต่ละตำแหน่งและเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานเทศบาลให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและแข่งขันกันด้วยผลงาน</p>	<p>- มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาล</p>  <p>- ผู้บังคับบัญชาแต่ละส่วนราชการ ดูแล กำกับ และติดตามการปฏิบัติงานและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส ตรวจสอบได้ ซึ่งการประเมินเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการฯ</p>   	
<p>๔. นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	<p>๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลขององค์กร</p> <p>๓. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ (ข้อมูลเป็นปัจจุบัน)</p> <p>๔. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง พนักงานครู ระบบ HR - มีระบบสารสนเทศที่รองรับการปฏิบัติงาน e-LAAS, e-Office, e-Plan, e-GP, INFO ฯลฯ 	<p>- มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ ได้แก่ ระบบการบริหารสวัสดิการสังคม (เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยติดเชื้อ) ระบบ EGP ระบบบัญชี e-LAAS ระบบ e-Plan ระบบ INFO ระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) เป็นต้น มาปรับใช้ในงานภารกิจต่าง ๆ ของเทศบาล ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และเป็นการสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง และเป็นการรองรับ Thailand ๔.๐>> ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถเข้าใช้งานผ่านทางเว็บไซต์ https://www.thungkrachor.go.th/</p> <p>๒. มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร</p>	<p>๑. ควรปรับปรุงระบบสารสนเทศต่าง ๆ ให้ทันสมัย</p> <p>๒. ควรจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อรองรับการใช้งานระบบสารสนเทศและรองรับการพัฒนาของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในอนาคต</p>

ประเด็นนโยบาย	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๕. นโยบายด้านสวัสดิการ และผลตอบแทน	<p>๑. ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๔๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>๒. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>๓. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>๔. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>๕. ปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการ ก.กลาง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการขอรับเงินค่าทำขวัญของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘</p> <p>๖. ปฏิบัติตามประกาศ ก.กลาง เรื่อง กำหนดเงื่อนไขและวิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘</p> <p>๗. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตาก เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘</p>	<p>๑. ได้มีการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๔๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>๒. ได้มีการปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>๓. ได้มีปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>๔. ได้มีการปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>๕. ได้มีการปฏิบัติตามประกาศ ก.กลาง เรื่อง กำหนดเงื่อนไข และวิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘</p> <p>๖. พนักงานจ้างทุกประเภท ได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว ตามระเบียบ ฯ ที่กำหนดไว้</p>	<p>๑. ควรมีการปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. ควรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อม ความปลอดภัย และสุขอนามัย ให้เหมาะสมในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๓. ควรมีการปรับปรุงระบบสวัสดิการผลตอบแทนพิเศษ</p> <p>๔. ควรมีการยกย่องคนดีคนเก่งของหน่วยงาน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</p>

ประเด็นนโยบาย	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๖. นโยบายด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร</p>	<p>๑. จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานเทศบาลที่สะท้อนภาพการทำงานขององค์กร เช่น กิจกรรม ๕ ส กิจกรรม Big Cleaning Day, กิจกรรมจิตอาสา เพื่อให้พนักงานทุกคนร่วมมือกันจัดทำกิจกรรมและเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานบทบาทหน้าที่สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานให้บุคคลทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ</p> <p>๒. ผู้บริหารได้จัดประชุมพนักงานเทศบาลเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้ให้ข้อเสนอแนะความคิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับทบทวนและแก้ปัญหาอันเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร</p> <p>๓. พนักงานเทศบาลทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรมและการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการที่เทศบาลตำบลทุ่งกระเซาะจัดขึ้น และที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่นและสามารถประยุกต์หลักธรรมต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติราชการ</p> <p>๔. ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการ เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานราชการอื่น</p> <p>๕. ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันและอยู่กับองค์กร ตลอดจนผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบและแสดงแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร</p>	<p>๑. มีกิจกรรมสร้างสัมพันธ์และสร้างความสามัคคีความผูกพันของพนักงานเทศบาล ที่สะท้อนภาพการทำงานขององค์กร ได้แก่ กิจกรรม ๕ ส กิจกรรม Big Cleaning Day กิจกรรมจิตอาสา เพื่อให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมและร่วมมือกันจัดทำกิจกรรม ซึ่งในการจัดกิจกรรมเป็นไปตามมาตรการป้องกันควบคุมโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19)</p> <p>๒. ผู้บริหารได้มีการประชุมพนักงานเทศบาลเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้ให้ข้อเสนอแนะความคิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. พนักงานเทศบาลทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรมและการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการที่เทศบาลตำบลทุ่งกระเซาะจัดขึ้น และที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่นและสามารถประยุกต์หลักธรรมต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติราชการ</p> <p>๔. ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันและอยู่กับองค์กร ตลอดจนผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบและแสดงแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร</p>	<p>๑. ควรมีกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ เพื่อสร้างความสามัคคีภายในองค์กรระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ</p> <p>๒. ควรมีการประชุมผู้บริหารกับหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อเป็นการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานและถ่ายทอดนโยบาย</p> <p>๔. ควรมีการจัดประชุมหัวหน้าส่วนราชการกับพนักงานเพื่อเป็นการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานและถ่ายทอดนโยบาย</p> <p>๕. ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่องทุกปี</p>

ปัญหาและอุปสรรค

ปัญหาและอุปสรรคในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) ส่งผลต่อแผนการจัดกิจกรรมโครงการที่ได้มีการวางแผนการดำเนินการไว้แล้ว ทำให้การดำเนินการล่าช้าไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด และต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดกิจกรรมโครงการร่วมถึงการปฏิบัติงานในแต่ละส่วนงาน ให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์และเป็นไปตามมาตรการ

ข้อเสนอแนะ

เนื่องด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) ที่ยังคงมีผลกระทบต่อการทำงาน ต้องมีการวางแผนในการทำงานในระบบออนไลน์มากขึ้น และสามารถปฏิบัติงาน Work from Home หรือสถานที่ต่างๆ ได้ รวมทั้งการพัฒนาระบบสารสนเทศภายในหน่วยงานให้ตอบสนองต่อการทำงานในระบบออนไลน์ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการช่วยลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และในส่วนของผู้บุคลากร จำเป็นต้องมีทักษะในด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งต้องนำมาปรับใช้ให้การทำงานให้เกิดความคล่องตัวรวดเร็วทันต่อสถานการณ์และเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด