



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาลตำบลเมืองศรีโค

ที่ อบ.๘๖๖๐๑/..... วันที่ 19 ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลเมืองศรีโค

เรื่องเดิม

ตามที่ เทศบาลตำบลเมืองศรีโค ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง โดยได้ดำเนินการวางนโยบายหรือทิศทางของหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานและทิศทางการปฏิรูปประเทศ มีวัตถุประสงค์ในการผลักดันให้เกิดการปรับปรุง พัฒนาและสร้างความโปร่งใสในการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน นั้น

ข้อเท็จจริง

จากนโยบายดังกล่าว งานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการตามนโยบายที่วางไว้ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับประมวลจริยธรรม คุณธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

ข้อระเบียบ/กฎหมาย


๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๒. พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
๓. พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒
๔. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

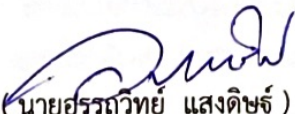
งานการเจ้าหน้าที่ ขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้


จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา


(ลงชื่อ)


(นายพีระภัทร สวรรค์พรม)
นักทรัพยากรบุคคล

/ความเห็น...

(ลงชื่อ) 
(นายอรรถวิทย์ แสงดิษฐ์)
หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ) จำเอก 
(บรรจบ อภัยจิตต์)
ปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ) ร้อยตำรวจตรี 
(วีระวัฒน์ วิชาสวัสดิ์)
นายกเทศมนตรีตำบลเมืองศรีไค



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์
ของเทศบาลตำบลเมืองศรีโค อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี

เทศบาลตำบลเมืองศรีโค ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. ด้านวางแผนอัตรากำลังคน

เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิผล เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลเมืองศรีโค

๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๓. จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

การดำเนินการ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ได้ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลเมืองศรีโค อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี (รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) (ปรับปรุงครั้งที่ ๔/๒๕๖๗)

๒. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

เป้าประสงค์

สรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้ได้บุคลากรที่เป็นคนดีมีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับภารกิจงานของเทศบาลการบริหารอัตรากำลังให้

กลยุทธ์

รับโอนพนักงานเทศบาลตามกรอบอัตรากำลังที่ว่าง ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างตามกรอบอัตรากำลังที่ว่างเพื่อให้ได้บุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ สอดคล้องกับนโยบายของเทศบาลตำบลเมืองศรีไค

การดำเนินการ

๑) สรรหาบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ในตำแหน่งที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดำเนินการตามระเบียบหลักเกณฑ์ประกาศ ก.ท.จ.อุบลราชธานี

๒) ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของคณะกรรมการกลางสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสท.) มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับภารกิจงานของเทศบาล

๓) พิจารณารับโอนพนักงานเทศบาลที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับภารกิจงานของเทศบาล

๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์

การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงาน ระดับองค์กร คุณภาพ และปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถ และความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจรรยาบรรณตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการ เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยจัดทำประเมินอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจง หรือขอคำปรึกษา

กลยุทธ์

๑. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานประจำปีงบประมาณ นั้นๆให้พนักงานเทศบาลทราบ

๒. จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติหน้าที่และเสนอผลงานต่อผู้บังคับบัญชาทราบ รวบรวมแบบประเมินผลงานเพื่อนำมาประชุมกลั่นกรองและพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนค่าตอบแทนเพิ่ม ของพนักงานเทศบาลตำบลเมืองศรีไคต่อไป

การดำเนินการ

มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างภายในสังกัดเทศบาลตำบลเมืองศรีไค ตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะ รอบการประเมินครั้งที่ ๑ และ รอบการประเมิน ครั้งที่ ๒ ของทุกๆปีงบประมาณ

๔. ด้านการส่งเสริมจรรยาบรรณและการรักษาวินัยของบุคลากรภายในหน่วยงาน

เป้าประสงค์

บุคลากรในสังกัดมีคุณธรรม จรรยาบรรณ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล และต้องรักษาวินัย มีวินัยในตัวเอง ใช้ความรู้ ความสามารถไปในทางที่ถูกต้อง ไม่กระทำผิดวินัย

กลยุทธ์

องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปตามหลักเกณฑ์จริยธรรม คุณธรรมและระเบียบวินัยที่ได้กำหนดไว้และถือปฏิบัติร่วมกัน โดยส่งเสริมให้พนักงานภายในองค์กรมีการปฏิบัติหน้าที่ไปในแนวทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่เกิดความขัดแย้ง และเกิดความโปร่งใส

การดำเนินการ

- ๑) การดำเนินงานเป็นไปด้วยความสุจริตและโปร่งใส
- ๒) ไม่มีข้อขัดแย้งภายในหน่วยงาน
- ๓) พนักงานของเทศบาลตำบลเมืองศรีไคมีเคยถูกต้องโทษทางวินัย
- ๔) นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี
- ๕) แผนการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต เทศบาลตำบลเมืองศรีไค

๕. ด้านการพัฒนาาระบบสารสนเทศ มีการปรับปรุงและประชาสัมพันธ์การทำงานและการขับเคลื่อนองค์กรผ่านช่องทาง (LINE กลุ่ม เทศบาลตำบลเมืองศรีไค , เพจ FACEBOOK เทศบาลตำบลเมืองศรีไค , เว็บไซต์ เทศบาลตำบลเมืองศรีไค (www.muangsrikai.co.th) เป็นต้น

เป้าประสงค์

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการพัฒนาาระบบในอนาคต
๔. จัดให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับภายในเทศบาลตำบลเมืองศรีไค บุคลากรร่วมกันเรียนรู้และถ่ายทอดการเรียนรู้แก่กัน มีการแบ่งปันความรู้ ร่วมกันผลักดันให้เกิดมรรคผลในทางปฏิบัติ

๕. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

การดำเนินการ

๑. กรอกระบบฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ เป็นปัจจุบัน
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการต่าง ๆ ให้ทันสมัยยิ่งขึ้น
๓. จัดส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรมด้านสารสนเทศ
๔. ด้านสวัสดิการ

๖. ด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างทั่วถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการภายใต้แผนปรับบทบาท และภารกิจของเทศบาลตำบลเมืองศรีไค
๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงาน และสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการ สืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร
๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานหลังเข้ารับการฝึกอบรม
๕. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของเทศบาล ตำบลเมืองศรีไค มีคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร
๖. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอด ความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (รายละเอียด ตามแผนพัฒนาบุคลากร)
๒. จัดส่งบุคลากรตามสายงานไปฝึกอบรม (เพื่อส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น)

๗. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์

กระจายอำนาจการบริหารงานไปสู่ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น การมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบ เพื่อให้การบริหารจัดการงานเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ ให้ความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดและใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้

กลยุทธ์

จัดทำคำสั่งมอบหมายงาน รักษาราชการแทน และมีการปรับปรุงแก้ไขเป็นปัจจุบันเสมอ

การดำเนินการ

คำสั่งมอบหมายงานในหน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรในสังกัดครบทุกคน เป็นปัจจุบัน และคำสั่งรักษาราชการแทนของพนักงานเทศบาล ครอบคลุมทุกตำแหน่งและแจ้งให้พนักงานภายใน องค์การบริหาร

๘. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษา คนดีคนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามกฎหมายกำหนด และสนับสนุนการ ดำเนินการกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๓. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๔. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๕. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร
๖. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ

การดำเนินการ

๑. จัดทำประกาศมาตรการการเลื่อนขั้นเงินเดือนและการได้รับเงินค่าตอบแทนเพิ่มสำหรับ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ได้อยู่เสมอ

(จัดทำโครงการ Big Cleaning Day อยู่เสมอ)

๓. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทางเว็บไซต์ของ เทศบาลตำบลเมืองศรีไค (www.muangsrikai.co.th)

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

เทศบาลตำบลเมืองศรีโค อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๑ ด้านวางแผนอัตรา กำลังคน	- เพื่อวางแผนสนับสนุน และส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการรอบ อัตรากำลังและการบริหาร อัตรากำลังให้เหมาะสมกับ ภารกิจขององค์กรและ เพียงพอมีความคล่องตัวต่อ การขับเคลื่อนการ ดำเนินงานของทุก หน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการ ประเมินผลที่มีประเมินผลที่ มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับ ผลตอบแทนและการ กำหนดสมรรถนะและ ลักษณะที่พึงประสงค์ของ พนักงานที่องค์กรคาดหวัง	- ทบทวนและปรับปรุง โครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบ อัตรากำลังให้สอดคล้อง กับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับ บทบาทและภารกิจของ เทศบาลตำบลเมืองศรีโค - จัดทำสมรรถนะและนำ สมรรถนะมาใช้เป็น เครื่องมือในการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้าน การสรรหา การเลื่อนขั้น และปรับตำแหน่ง การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน การวางแผน การพัฒนามาบุคลากร และการบริหาร ผลตอบแทน	ควรดำเนินการตาม นโยบายการบริหารงาน บุคคลของเทศบาล ตำบลเมืองศรีโค แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	- การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ในแต่ ละครั้งต้องประสานงาน ติดต่อกับหน่วยงาน ภายในที่ต้องการขอ ปรับปรุงแผน อัตรากำลังนั้นๆ ให้รวดเร็วและทันการ เพื่อมิให้เกิดความล่าช้า ในการส่งข้อมูลมายัง งานการเจ้าหน้าที่ซึ่ง อาจเป็นเหตุให้ไม่ทัน ระยะเวลาในการขอ ความเห็นชอบต่อ คณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดอุบลฯ (ก.ท.จังหวัด)

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

เทศบาลตำบลเมืองศรีโค อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๒ การบรรจุและการ แต่งตั้ง	-เพื่อให้มีอัตรากำลัง เพียงพอต่อการ ปฏิบัติงานของเทศบาล ตำบลเมืองศรีโค และ เป็นไปตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี	-พนักงานเทศบาลที่รับ โอน(ย้าย)และพนักงาน จ้างทั่วไปได้รับการบรรจุ แต่งตั้งตามมติ คณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัด อุบลราชธานี (ก.ท.จังหวัด) ครบถ้วน	-ได้ดำเนินการสรรหา และเลือกสรรซึ่งได้ ดำเนินการในรูปแบบ คณะกรรมการทุก ขั้นตอน	ไม่ใช้งบประมาณ	ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗- ๒๕๖๙) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	-เทศบาลตำบลเมือง ศรีโค ยังคงขาด ตำแหน่งพนักงานครู เทศบาลมาดำรงใน ตำแหน่งที่ว่าง

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

เทศบาลตำบลเมืองศรีไค อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบายที่ ๓ การประเมินผล การปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และ พนักงานครูเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ครั้งที่ ๑ และ ครั้งที่ ๒ ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ โดยมุ่งเน้นระบบการ บริหารผลงาน (Performance Management)	- ส่งเสริมให้ข้าราชการ และพนักงานจ้างของ เทศบาลตำบลเมืองศรีไค เกิดจิตสำนึกด้าน คุณธรรมจริยธรรมและ ปลุกฝังค่านิยมให้เป็น วัฒนธรรมในองค์กร และ ปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมพนักงานส่วน ท้องถิ่น	- ดำเนินการจัด กิจกรรมเพื่อทุกคน มีส่วนร่วม สร้างความ สามัคคี สร้าง บรรยากาศในการ ทำงาน รวมทั้งรับฟัง ความคิดเห็นตลอดจน ปัญหาและอุปสรรค ในการปฏิบัติงาน -ประกาศกำหนด นโยบาย มาตรการ หลักเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับ คุณธรรมจริยธรรม	-บุคลากรทุกคนได้รับ การส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัยให้ ปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมพนักงานส่วน ท้องถิ่น -พนักงานเกิดความรัก และสามัคคีที่ทั้งต่อ ตนเอง เพื่อนร่วมงาน และองค์กร -ผู้บริหารเทศบาล ตำบลเมืองศรีไค ให้ความสำคัญกับการ ส่งเสริมจริยธรรม และ การรักษาวินัย	ไม่ใช้งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	-แบบประเมินผลการ ปฏิบัติงานจัดส่ง มายังฝ่ายงานการ เจ้าหน้าที่ล่าช้า

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

เทศบาลตำบลเมืองศรีโค อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๔ การส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัยของ บุคลากรในหน่วยงาน	-ส่งเสริมให้ข้าราชการ และพนักงานจ้างของ เทศบาลตำบลเมืองศรี โค เกิดจิตสำนึกด้าน คุณธรรมจริยธรรมและ ปลุกฝังค่านิยมให้เป็น วัฒนธรรมในองค์กร และปฏิบัติตามตาม ประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น	-ดำเนินการจัดกิจกรรม เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วม สร้างความสามัคคี สร้าง บรรยากาศในการทำงาน รวมทั้งรับฟังความ คิดเห็นตลอดจนปัญหา และอุปสรรค ในการปฏิบัติงาน -ประกาศกำหนด นโยบาย มาตรการ หลักเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับ คุณธรรมจริยธรรม	-บุคลากรทุกคนได้รับ การส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัยให้ ปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมพนักงานส่วน ท้องถิ่น -พนักงานเกิดความรัก และสามัคคีทั้งต่อ ตนเอง เพื่อนร่วมงาน และองค์กร -ผู้บริหารเทศบาล ตำบลเมืองศรีโค ให้ความสำคัญกับการ ส่งเสริมจริยธรรม และ การรักษาวินัย	ไม่ใช้งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	-ควรปรับปรุง นโยบายมาตรการ หลักเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับ คุณธรรมจริยธรรม ของเทศบาลตำบล เมืองศรีโคให้เป็น ปัจจุบัน

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

เทศบาลตำบลเมืองศรีโค อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๕ การสรรหาคนดีและ คนเก่งเพื่อปฏิบัติงาน ตามภารกิจของ หน่วยงาน	-ดำเนินการสรรหา บุคลากรตามคุณสมบัติ ที่กำหนด และสามารถ สรรหาคนดี คนเก่ง เหมาะสมกับภารกิจงาน ของเทศบาลตำบลเมือง ศรีโค	-พนักงานเทศบาลที่ ได้รับการโอน(ย้าย) และพนักงานจ้างทั่วไป ที่ได้รับการสรรหาได้รับ การบรรจุแต่งตั้งแทน ตำแหน่งที่ว่าง	-สรรหาบุคคลได้ตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยยึดตามหลัก ประมาลจริยธรรม คุณธรรมประจำองค์กร	ไม่ใช้งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	-ใช้ระยะเวลานานใน การอร์รับโอน(ย้าย) บุคลากรมาทดแทน ตำแหน่งที่ว่าง บางตำแหน่ง และ สำหรับตำแหน่งที่ เป็นสายงานเฉพาะ ทางที่ต้องมีความรู้ ความสามารถ เช่น ตำแหน่ง ครู หรือ วิศวกร ยิงขาด บุคลากรที่จะโอน (ย้าย)มาปฏิบัติงาน ตามกรอบ อัตรากำลังที่ว่าง

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

เทศบาลตำบลเมืองศรีโค อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๕ การสรรหาคนดีและ คนเก่งเพื่อปฏิบัติงาน ตามภารกิจของ หน่วยงาน	-เพื่อพัฒนาบุคลากร อย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ คักยภาพ และทักษะการทำงานที่ เหมาะสมสอดคล้องกับ สถานการณ์ วิทยุทัศน์ และยุทธศาสตร์ของ องค์กร -มุ่งพัฒนาบุคลากรเพื่อ การขับเคลื่อนการ ดำเนินงานตามพันธกิจ ขององค์กรให้เป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย รวมทั้ง ส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรมให้กับบุคลากร ในองค์กร	-พนักงานเทศบาลที่ ได้รับการโอน(ย้าย) และพนักงานจ้างทั่วไป ที่ได้รับการสรรหาได้รับ การบรรจุแต่งตั้งแทน ตำแหน่งที่ว่าง	-สรรหาบุคคลได้ตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยยึดตามหลัก ประมวลจริยธรรม คุณธรรมประจำองค์กร	ไม่ใช้งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	-ใช้ระยะเวลานานใน การรอรับโอน(ย้าย) บุคลากรมาทดแทน ดำรงตำแหน่งที่ว่าง บางตำแหน่ง

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

เทศบาลตำบลเมืองศรีโค อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบายที่ ๖ ๖. การพัฒนาบุคลากร ๖.๑ การทำ แผนพัฒนาบุคลากร ตามตำแหน่งและสาย อาชีพตามสมรรถนะ ๖.๒ การจัดการ ฝึกอบรมและศึกษา งาน ๖.๓ การจัดส่ง บุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรมกับหน่วยงาน ภายนอก	- เพื่อพัฒนาบุคลากร อย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่ เหมาะสมสอดคล้องกับ สถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของ องค์กร - มุ่งพัฒนาบุคลากรเพื่อ การขับเคลื่อนการ ดำเนินงานตามพันธกิจ ขององค์กรให้เป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย รวมทั้ง ส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรมให้กับบุคลากร ในองค์กร	- บุคลากรได้รับการ พัฒนาอย่างเป็นระบบ และทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ศักยภาพ ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสม - บุคลากรนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่ ได้รับจาก ฝึกอบรมมา พัฒนาปรับใช้ในการ ปฏิบัติงานตามอำนาจ หน้าที่ของตนเองได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	- ปรับรูปแบบการ ฝึกอบรมให้เหมาะสม กับสถานการณ์ - ส่งเสริมให้บุคลากร กระตือรือร้นในการ พัฒนาตนเอง ส่งเสริม ในการพัฒนาตนเองใน ทุกด้าน - ควรมีการติดตามและ ประเมินผลการ ฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และอย่างเป็นระบบซึ่ง จะส่งผลให้เกิดการ พัฒนาอย่างเป็น รูปธรรม	ตามเทศบัญญัติ ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ (และที่ แก้ไขเพิ่มเติม)	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	- การติดตามเพื่อ ประเมินผลการ พัฒนาบุคลากรยัง ขาดความต่อเนื่อง

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

เทศบาลตำบลเมืองศรีโค อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๗ ๗.การสร้าง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	-เพื่อส่งเสริมและ สนับสนุนให้พนักงาน เทศบาลมีความ เจริญก้าวหน้าในสาย อาชีพ	-พนักงานเทศบาลได้รับ การประเมินผลงานและ ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งในระดับที่ สูงขึ้น	-ควรมีการจัดส่งผลงาน ให้เป็นไปตาม ระยะเวลาที่กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	-มีการปรับแก้ไข ผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งที่ สูงขึ้นทำให้ ระยะเวลาในการ ส่งผลงานล่าช้ากว่าที่ กำหนด
- การจัดทำคู่มือ ความก้าวหน้าในสาย งานอาชีพ	-เพื่อส่งเสริมและ สนับสนุนให้พนักงาน เทศบาลให้ได้ดำรง ตำแหน่งในสายงาน ผู้บริหารและ เจริญก้าวหน้าใน ตำแหน่งที่สูงขึ้น	-พนักงานเทศบาลได้รับ การคัดเลือกหรือการ สอบคัดเลือกให้ดำรง ตำแหน่งในสายงาน ผู้บริหาร -พนักงานเทศบาลได้ โอน(ย้าย)ไปดำรง ตำแหน่งประเภทและ ระดับเดียวกัน และ ตำแหน่งในสายงานอื่น ในระดับเดียวกัน				

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

เทศบาลตำบลเมืองศรีโค อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๘ การพัฒนาคุณภาพ ชีวิต	-เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากร -เพื่อเสริมสร้างความ มั่นคง ขวัญและกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและ เกิดความพึงพอใจให้กับ ผู้ปฏิบัติงาน	-การจัดสถานที่ทำงาน การแบ่งสัดส่วนที่ชัดเจน สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน การดูแลความ ปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมที่ดีใน สถานที่ทำงาน -สถานที่ทำงานน่าอยู่ คุณภาพแสงและอากาศ มีความเหมาะสม มีพื้นที่ สีเขียว มีสถานที่พักผ่อน ห้องน้ำสะอาดและมี พื้นที่สุขุมที่ชัดเจน	-แจ้งให้หน่วยงานที่ รับผิดชอบดำเนินการ แก้ปัญหาโดยการติดตั้ง อุปกรณ์เพื่อการจัด	ตามเทศบัญญัติ ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ (และที่ แก้ไขเพิ่มเติม)	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	-สภาพอาคาร สำนักงานมีสภาพเก่า และมีจุดชำรุดบาง แห่ง รวมถึงอุปกรณ์ บางอย่างชำรุดต้อง การปฏิบัติงาน -พื้นที่บริเวณรอบ อาคารสำนักงานใน บางจุดยังมีการเกาะ อาศัยของนกพิราบ ซึ่งเป็นสัตว์พาหะ นำโรค

การวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลเมืองศรีโค ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ในหลาย ๆ ด้าน ผลการวิเคราะห์การบริหารและการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ดังนี้

บุคลากรของเทศบาลตำบลเมืองศรีโคเข้ารับการอบรมเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพในการทำงานเป็นไปตามเป้าหมายโดยเทศบาลได้ดำเนินการให้บุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตร และพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ มีการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาช่วยในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ พร้อมทั้งจะรองรับการเปลี่ยนแปลงและพร้อมพัฒนาเทศบาลให้เป็นองค์กรที่มีความทันสมัยพร้อมรับใช้ประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. การโอนย้ายไปรับราชการสังกัดหน่วยงานท้องถิ่นอื่น ส่งผลทำให้ขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน และความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ด้านความรับผิดชอบงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่เคยผ่านการอบรม ซึ่งมีผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

๒. กระบวนการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า อัตรากำลังที่ว่างดำเนินการขอใช้บัญชีกรม ปัจจุบันยังขาดอัตรากำลังหลายอัตรา

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการจัดฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องโดยจะต้องเป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และความหลากหลายโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน

๒. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมในการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน

๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลด้วยการอบรมที่พัฒนาโดยกรม ส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้ครอบคลุมทุกสายงาน และส่งเสริมการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและการปฏิบัติงานเพื่อเกิดความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนา เชิงนวัตกรรมให้มากขึ้น

๕. ควรมีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และทำให้เป็นระบบซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

๖. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันภายในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขาดแคลน หรือตำแหน่งว่างได้อย่างต่อเนื่อง และเหมาะสม