



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

ที่ ขร ๕๔๐๐๑/- วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเคี่ยน

ตามที่เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ได้ดำเนินการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ขึ้น เพื่อสร้างระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณธรรม มีสมรรถนะสูง เพื่อเตรียมความพร้อมรับให้ทันกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับความคาดหวังของรัฐบาล และ การบริการประชาชน ตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ รวมถึงภารกิจต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น และนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้อย่างบรรลุเป้าหมายนั้น

ประกอบกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ข้อ ๐๒๘ การรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ได้กำหนดให้มีการรายงานผล นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและนำข้อมูลที่ได้ปฏิบัติงานในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงนโยบายในปีงบประมาณถัดไป จึงขอรายงานผลการดำเนินงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายมรกต กันใจ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)

(นางสาววิฐิธารณ์ ดูแก้ว)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ)

(นายกิตติพงษ์ โยนิจ)

ปลัดเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

(ลงชื่อ)

(นายบุญมี ใจอ้าย)

นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเคี่ยน



ประกาศเทศบาลตำบลเชียงใหม่

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

(๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)

ตามที่ เทศบาลตำบลเชียงใหม่ได้มีการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเทศบาลตำบลเชียงใหม่ให้เป็นไปตามมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และเพื่อการดำเนินการให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ข้อ O๒๘ รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี

ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชียงใหม่ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประกอบกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชียงใหม่ มีการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงประกาศรายงานผลการดำเนินการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) ของเทศบาลตำบลเชียงใหม่ ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายบุญมี ใจอ้าย)

นายกเทศมนตรีตำบลเชียงใหม่

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔



ของ

เทศบาลตำบลเชียงใหม่
อำเภอเทิง จังหวัดเชียงใหม่

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัด
เทศบาลตำบลเชียงใหม่
www.chiangkiern.go.th

คำนำ

รายงานสรุปผลการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อรายงานผลการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) เพื่อดำเนินการให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ข้อ O๒๘ รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี และเพื่อให้การเปิดเผยข้อมูลของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนเป็นไปด้วยความถูกต้อง ชัดเจน ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกสามารถตรวจสอบการดำเนินงานของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนได้ ตลอดจนเพื่อนำผลที่ได้จากการรายงานไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการวางแผนพัฒนาการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ ถัดไปให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ต่อไป

ในโอกาสนี้ คณะผู้จัดทำขอขอบคุณบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ทำให้การดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดเป็นอย่างดี

งานการเจ้าหน้าที่
เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ตามที่เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจในการพัฒนาพื้นที่ตำบลปล้องตามอำนาจหน้าที่ จำนวน ๑๒ หมู่บ้าน และในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ มีพนักงานในสังกัด ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล จำนวน ๑๗ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๘ คน และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ คน และบุคลากรถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเชียงเคี่ยน จำนวน ๘ คน เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนตระหนักถึงทรัพยากรบุคคลซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่ง จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อให้การดูแลบุคลากรอยู่บนพื้นฐานของความเป็นธรรม โปร่งใส มีระบบงานด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงในการขับเคลื่อนภารกิจของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนและพัฒนาพื้นที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน เป็นส่วนงานสำคัญในการบริหารและพัฒนาบุคลากรในองค์กรทุกภาคส่วนในสังกัดเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน มีกลไกในการดำเนินงาน โดยที่แนวทางการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรมมาจนถึงปัจจุบัน โดยมีรายงานผลการดำเนินงานของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ซึ่งมีผลการดำเนินงานในการบริหารและพัฒนาบุคลากรตามทิศทางและแนวโน้มตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

๑. การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑. การวางแผนกำลังคน ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	เพื่ อ ว า ง แ พ น กำลังคน รองรับภารกิจของ หน่วยงาน	ร้ อ ย ล ะ ความสำเร็จของ การปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ถูกต้อง	-ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตามกรอบอัตรากำลังที่ ต้องการ เพื่อรองรับปริมาณงาน คุณภาพงานที่เพิ่มขึ้น ประกอบด้วย ๑. ตำแหน่ง นิติกร ๒. ตำแหน่ง นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	-ป ร ั บ ป ร ุ ง แ พ น อัตรากำลัง ๓ ปีพ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แล้ว เสร็จตามกำหนด
๒.การบรรจุและแต่งตั้ง บุคลากร	เพื่ อ บ ร ร จุ แ ลະ แต่งตั้งบุคลากร สอดคล้องกับการ บริหารทรัพยากร บุคคล	ร้ อ ย ล ะ ข อ ง บุคลากรที่ได้รับ การบรรจุและ แ ต่ ง ต้ ง สอดคล้องกับ การ บริ หาร ทรัพยากรบุคคล	ประกาศรับโอน/ย้ายโดย การประชาสัมพันธ์ตาม สื่อประชาสัมพันธ์ต่างๆ	บรรจุและแต่งตั้งบุคคล เป็นพนักงานเทศบาล ภายในระยะเวลาที่ กำหนด

/ประเด็น...

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓. การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน - ประเมินผลการ ปฏิบัติงานพนักงาน เทศบาลประจำปี - ประเมินผลการ ปฏิบัติงานพนักงานจ้าง ประจำปี	เพื่อประเมินผล การปฏิบัติงาน ประจำปี	จำนวน ๒ รอบการ ประเมิน รอบที่ ๑ ตั้งแต่ ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๑ มี.ค.๖๔ รอบที่ ๒ ตั้งแต่ ๑ เม.ย.๖๔ - ๓๐ ก.ย.๖๔	ประเมินผลการ ปฏิบัติงานโดย ผู้บังคับบัญชาตามระดับ ดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการ ปฏิบัติงาน จนถึง คณะกรรมการกลั่นกรอง ผลการพิจารณาผลการ ปฏิบัติราชการในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไป ตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	- เลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานเทศบาล ครบ ๒ รอบการ ประเมิน - เลื่อนเงิน ค่าตอบแทนพนักงาน จ้างจำนวน ๑ ครั้ง ตามรอบการประเมิน ๒ รอบ
๔. การส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัย - ส่งเสริมจริยธรรมและ รักษาวินัย	เพื่อเป็นกรอบ มาตรฐานในการ ประพฤติปฏิบัติ ตนของพนักงาน เทศบาลและ พนักงานจ้าง	ร้อยละการปฏิบัติของ การส่งเสริมและรักษา วินัย	๑.ประชาสัมพันธ์ให้ เจ้าหน้าที่รับทราบ ประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น ๒.จัดทำโครงการอบรม พัฒนาศักยภาพและ ส่งเสริมจริยธรรมบุคลากร ในองค์กร	๑.ปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรม และข้อบังคับว่าด้วย จรรยาบรรณ ข้าราชการส่วน ท้องถิ่นอย่าง เคร่งครัด ๒.ดำเนินโครงการ อบรมพัฒนา ศักยภาพและส่งเสริม จริยธรรมบุคลากรใน องค์กร ๑ ครั้ง
๕. การสรรหาคณบดีคนเก่ง - โครงการยกย่อง ผู้ปฏิบัติงานที่มีความ ซื่อสัตย์สุจริต บริการ ประชาชนดีเด่น	เพื่อยกย่องเชิดชู เกียรติและ ส่งเสริมบุคลากรที่ ปฏิบัติหน้าที่ได้ อย่างมี ประสิทธิภาพ	ร้อยละของพนักงาน เทศบาลได้รับการ กระตุ้นจิตสำนึกในการ ปฏิบัติราชการ	มอบประกาศเกียรติคุณ เชิดชูเกียรติ พนักงาน ผู้ปฏิบัติงานที่มีความ ซื่อสัตย์สุจริต บริการ ประชาชนดีเด่นและ ประชาสัมพันธ์พนักงาน ดีเด่นทางเว็บไซต์เทศบาล	การสรรหาคณบดีคน เก่งประจำปี ประกอบการ พิจารณาการเลื่อนขั้น เงินเดือน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๖. การพัฒนาบุคลากร - จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตรงตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของ บุคลากร	ร้อยละของ บุคลากร เข้ารับการฝึกอบรม ตรงตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	พิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อ พัฒนาความรู้ตามสาย งานในตำแหน่ง ให้ เป็นไปตามแผนพัฒนา บุคลากร	จัดส่งพนักงาน เทศบาลเข้ารับการ อบรมตามมาตรฐาน การกำหนดตำแหน่ง แต่ละตำแหน่ง ให้ครบทุกตำแหน่ง
๖.๒ กำหนดเส้นทางการ พัฒนาบุคลากร เพื่อเป็น กรอบในการพัฒนา บุคลากรแต่ละตำแหน่ง	เพื่อให้บุคลากรใน หน่วยงานเพิ่มพูน ความรู้และทักษะ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จการ เพิ่มพูนความรู้และ ทักษะในการ ปฏิบัติงาน	มีการวางแผนการ พิจารณาส่งบุคลากรเข้า รับการอบรมตามสาย งานความก้าวหน้า ใน แผนพัฒนาบุคลากรฯ	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการ อบรมตรงตาม มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง

๒. ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๒.๑ การวางแผนกำลังคน

- ต้องสรรหาอัตรากำลังเพื่อรองรับงานที่เพิ่มขึ้นส่งผลทำให้มีภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น

๒.๒ การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

- การสรรหาตำแหน่งว่างสายบริหาร และสายปฏิบัติที่ว่างเกิน ๖๐ วัน ต้องสรรหาจากส่วนกลาง ก.ท. ซึ่งทำให้เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนไม่ได้รับอัตราว่างจำนวน ๑ อัตรา ประกอบด้วย ๑. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง
- การสรรหาตำแหน่งว่างสายปฏิบัติไม่มีผู้ขอโอน(ย้าย) ซึ่งทำให้เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนไม่มีผู้ปฏิบัติงานจำนวน ๒ อัตรา ประกอบด้วย ๑. ตำแหน่ง นิติการ และ ๒. ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน

๒.๓ การพัฒนาบุคลากร

- เนื่องด้วยสถานการณ์โควิด-๑๙ ส่งผลให้การฝึกอบรมที่มีการรวมกลุ่มกันต้องเลื่อนออกไป จึงทำให้การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมต้องชะลอ

๓. ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๓.๑ การพัฒนาบุคลากร

- จัดการอบรมผ่านระบบออนไลน์ และให้มีมาตรการด้านโควิด-๑๙ โดยให้มีการเว้นระยะห่างสวมใส่หน้ากากอนามัย ล้างมือด้วยเจลแอลกอฮอล์
- งบประมาณรายได้ของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนค่อนข้างน้อยต้องมีแนวทางการพัฒนารายได้ให้เพิ่มมากขึ้น
