


แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔
เทศบาลตำบลหอค้า อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

ประเด็น/นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลดำเนินงาน
๑. ด้านการสรรหา	<p>๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจของ เทศบาลตำบลหอค้า</p> <p>๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้าน การสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการทำงาน การวางแผน การพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน</p> <p>๓. จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ</p> <p>๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก</p> <p>๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร</p>	<p>ดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ และเพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่พนักงานเทศบาล</p> <p>มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงในการปฏิบัติงานของทุกคน เพื่อให้ใช้ในการ เลื่อนขั้นของทุกคน</p> <p>มีการถ่ายทอดความรู้ โดยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอบรมหลักสูตรต่างๆ นำความรู้นั้นมาเผยแพร่แก่ทุกคนที่ได้รับทราบ</p>


 ผู้รายงาน
 (นางวงจันทร์ สีขมภู)
 หัวหน้าฝ่ายปกครอง

ประเด็น/นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลดำเนินงาน
๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร	<p>๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการภายใต้แผนปรับบทบาทและภารกิจ เทศบาลตำบลหอคำ</p> <p>๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงาน และสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการฝึกอบรม ตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร</p> <p>๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานหลังเข้ารับการฝึกอบรม</p> <p>๕. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของเทศบาลตำบลหอคำ มีคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร</p> <p>๖. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p> <p>มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p> <p>มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p> <p>มีการจัดทำแบบประเมินหลังการเข้ารับการฝึกอบรม</p> <p>มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p> <p>มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p>




ผู้รายงาน

(นางวงจันทร์ สีชมภู)

หัวหน้าฝ่ายปกครอง

ประเด็น/นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลดำเนินงาน
๓. ด้านการเก็บรักษาไว้	๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร ๒. ปรับปรุงและพัฒนาสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร ๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการจัดการบุคลากรให้ผู้บริหารเพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนา ระบบในอนาคต	มีการบันทึกข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ มีการบันทึกข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ จัดให้มีมุมความรู้ เพื่อให้พนักงาน ศึกษาหา ความรู้เพิ่มเติม
๔. ด้านการใช้ประโยชน์	๑. จัดให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับภายในเทศบาล บุคลากรร่วมกันเรียนรู้และ ถ่าย โอนการเรียนรู้แก่กัน มีการแบ่งปันความรู้ ร่วมกันผลักดันให้เกิดมรรคผลในทางปฏิบัติ ๒. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ๓. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ๔. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๕. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร ๖. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ ๗. ปรับปรุงช่องทางสื่อสารสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	ให้พนักงานเทศบาลผ่านการอบรม หลักสูตร ต่างๆ เผยแพร่ความรู้ที่ผ่าน การอบรมให้เพื่อน ร่วมงานทราบ และจัดทำคู่มือต่าง ให้พนักงาน ได้ศึกษาผ่านทางเว็บไซต์ มีการทำบันทึกข้อตกลงในการ ปฏิบัติงาน มีการคัดเลือกพนักงานดีเด่นประจำปี มีการจัดทำ ๕ ส เป็นประจำ มีการคัดเลือกพนักงานดีเด่นและให้ ใบประกาศ มีการเลื่อนขั้นพนักงาน และมีการให้ ตอบแทน อันเป็นกรณีพิเศษ(โบนัส) มีการประชาสัมพันธ์ช่องทางทางการ ร้องเรียน


 (นางวงจันทร์ สีชมภู)
 หัวหน้าฝ่ายปกครอง
 ผู้รายงาน

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหอค้า สิ่งที่สำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของ การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนฯ นั้น คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบใหญ่เป็นเรื่องของกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและ ปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปได้ ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การดำเนินการในการจ่ายเงินเดือน เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่น จะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ ตามมาตรา ๓๕ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
๒. พนักงานขาดความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
๓. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด และยังมีแหล่งเรียนรู้ในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีปรับปรุงระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตามมาตรา ๓๕ เพื่อให้สอดคล้องกับภาระค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน
๒. จัดอบรมชี้แจง พร้อมซักซ้อมแนวทางการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

ผู้รายงาน

(นางวงจันทร์ สีชมพู)
หัวหน้าฝ่ายปกครอง