

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
เทศบาลตำบลหอค้า อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

ประเด็น/นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลดำเนินงาน
๑ ด้านการสรรหา	๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจของ เทศบาลตำบลหอค้า	ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ และเพื่อเป็นขวัญ กำลังใจพนักงานเทศบาล
	๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้าน การสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผน การพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน	มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงในการปฏิบัติงาน ของทุกคน เพื่อใช้ในการ เลื่อนขั้น
	๓. จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ	ได้จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้า ของข้าราชการทุกตำแหน่ง
	๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก	มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงในการ ปฏิบัติงาน ของทุกคน เพื่อใช้ในการ เลื่อนขั้น
	๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร	มีการถ่ายทอดความรู้ โดยให้ผู้ผ่าน เข้ารับการ ฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ นำความรู้มาเผยแพร่แก่ ทุกคนได้ รับทราบ



ผู้รายงาน

(นางสาวสุพัชร์ สุตอ่น)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ประเด็น/นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลดำเนินงาน
๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการภายใต้แผนปรับบทบาทและภารกิจ เทศบาลตำบลหอค้า	มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
	๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงาน และสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอด ตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร	มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
	๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง	มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
	๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติหลังเข้ารับการฝึกอบรม	มีการจัดทำแบบประเมินหลังการเข้ารับการฝึกอบรม
	๕. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของเทศบาลตำบลหอค้า มีคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร	มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
	๖. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการท างานอย่างต่อเนื่อง	มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

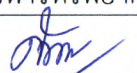


ผู้รายงาน

(นางสาวสุพัตร์ สุตอูน)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ประเด็น/นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลดำเนินงาน
๓. ด้านการเก็บรักษาไว้	๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร	มีการบันทึกข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ
	๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร	มีการบันทึกข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ
	๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนา ระบบในอนาคต	จัดให้มีมุมความรู้ เพื่อให้พนักงาน ศึกษาหา ความรู้เพิ่มเติม
	๔. จัดให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับภายในเทศบาล บุคลากรร่วมกันเรียนรู้และ ถ่าย โอนการเรียนรู้แก่กัน มีการแบ่งปันความรู้ ร่วมกันผลักดันให้เกิดมรรคผลในทางปฏิบัติ	ให้พนักงานเทศบาลที่ผ่านการอบรม หลักสูตร ต่างๆเผยแพร่ความรู้ที่ผ่าน การอบรมให้เพื่อน ร่วมงานทราบ และจัดทำคู่มือต่าง ให้พนักงาน ได้ศึกษาผ่านทางเว็บไซต์
	๕. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	มีการทำบันทึกข้อตกลงในการ ปฏิบัติงาน
๔. ด้านการใช้ประโยชน์	๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	มีการคัดเลือกพนักงานดีเด่นประจำปี
	๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	มีการจัดทำ ๕ ส เป็นประจำ
	๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร	มีการคัดเลือกพนักงานดีเด่นและให้ ใบประกาศ
	๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ	มีการเลื่อนขั้นพนักงาน และมีการให้ ตอบแทน อื่นเป็นกรณีพิเศษ(โบนัส)
	๕. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	มีการประชาสัมพันธ์ช่องทางการ ร้องเรียน


 (นางสาวสุพัตร์ สุธ่อ่น)
 หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหอคำ สิ่งที่สำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จของ การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนฯ นั้น คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องของกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและ ปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปได้ ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

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

ข้อเสนอแนะ

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

ผู้รายงาน

(นางสาวสุพัตร์ สุตอูน)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ