

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

เทศบาลตำบลบало อำเภอรามัน จังหวัดยะลา
(ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ปัญหา/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ
๑. ด้านการวิเคราะห์ อัตรากำลัง	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังที่รองรับ ภารกิจขององค์การบริหาร ส่วนตำบล	- ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	- แผนอัตรากำลังต้องทบทวนเพื่อการ ปรับปรุงให้สามารถรองรับภารกิจของ เทศบาลและมีผู้ปฏิบัติงานที่เพียงพอและ เหมาะสมและเป็นไปตามประกาศ หลักเกณฑ์ฯ ของ ก.ท.	-
๒. ด้านการสรรหาและ คัดเลือก	๒.๑ จัดทำและดำเนินการตาม แผนสรรหาข้าราชการและ พนักงานจ้างให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง หรือทดแทน อัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	- ดำเนินการขอให้ กสธ. ดำเนินการสอบแทนในตำแหน่ง นายช่างโยธา	- ไม่มีผู้มาบรรจุและแต่งตั้งเนื่องจากบัญชี ผู้สอบแข่งขันไม่มีผู้ประสงค์มาบรรจุในเขต พื้นที่เทศบาล	-
	๒.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคล เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับ ราชการหรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานเทศบาล มาดำรงตำแหน่ง ที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคล เพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	- ดำเนินการประกาศรับโอน (ย้าย) ตำแหน่ง เจ้าพนักงาน สุขาภิบาล	- ตำแหน่งที่ได้ประกาศรับโอน (ย้าย) เป็น ตำแหน่งที่ใช้วิชาชีพเฉพาะ มีบุคลากรใน สายงานดังกล่าวน้อย โอกาสการโอน (ย้าย) มีน้อย ทำให้ขาดบุคลากรมาปฏิบัติงาน	-

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ปัญหา/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ
๓. ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน	๓.๑ ดำเนินการประเมินพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน	- จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา-๑๙ ทำให้ไม่สามารถส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนา เนื่องจากต้องรักษามาตรการเฝ้าระวังการแพร่ระบาด	-
	๓.๒ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรมเสมอภาคและตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง		-
	๓.๓ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนและรายงานการประชุม		-

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ปัญหา/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ
๔. ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	๔.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผนสอดคล้องตามความจำเป็น	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ	- การเข้ารับการฝึกอบรมสามารถดำเนินการได้ไม่ครบทุกสายงานเนื่องจากเกิดกรณีการแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา-๑๙ ทำให้บางหลักสูตรระงับการจัดโครงการ	-
	๔.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากร	- มีการแจ้งเวียนโครงการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ตามหน้าที่ความรับผิดชอบและตามมาตรฐานตำแหน่งของแต่ละตำแหน่งเพื่อพิจารณาเข้ารับการพัฒนา	-
	๔.๓ จัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	- มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ	- มีการกำหนดเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบระบบโดยตรงและปรับปรุงข้อมูลอย่างสม่ำเสมอหากมีการเปลี่ยนแปลง	-
	๔.๔ พัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้ เช่น - โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครู ระบบ LHR - โปรแกรมระบบ E-laas, E-plan, E-gp, ccis	- ระบบฐานข้อมูลมีข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและสามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศได้	- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสามารถเรียกใช้ข้อมูลบุคลากรเพื่อการจัดสรรงบประมาณได้	-

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ปัญหา/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ
๕. ด้านสวัสดิการและ ผลตอบแทน	๕.๑ ปฏิบัติตามระเบียบ กระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย สวัสดิการเกี่ยวกับการ รักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ แก้ไขถึงปัจจุบัน	- ดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการ การ รักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่น ผ่านโปรแกรมของสำนักงานสปสข.	- มีระบบสปสข.รองรับการปฏิบัติงานทำให้ ปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้น	-
	๕.๒ ปฏิบัติการตามระเบียบ กระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของ บุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ แก้ไขถึงปัจจุบัน	- ดำเนินการเบิกจ่ายตามระเบียบฯ ครบถ้วน ถูกต้อง		-
	๕.๓ ปฏิบัติตามระเบียบ กระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าเช่า บ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ แก้ไขถึงปัจจุบัน	- ดำเนินการเบิกจ่ายตามระเบียบฯ ครบถ้วน ถูกต้อง		-
	๕.๔ ปฏิบัติตามระเบียบ คณะกรรมการกลางพนักงาน เทศบาลเรื่อง กำหนดเงื่อนไขและ วิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทน อื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็น เงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงาน เทศบาลลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ของเทศบาล	- ไม่ได้ดำเนินการ	เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของ โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ทำให้ไม่ สามารถดำเนินโครงการซึ่งได้เสนอขอรับ การประเมินไว้ได้	-

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ปัญหา/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ
๖. ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์และผูกพัน ภายในองค์กร	๖.๑ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่ดีแก่บุคลากรในด้าน สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้าน ความปลอดภัยในการทำงาน ด้าน การมีส่วนร่วมในการทำงาน	- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการ ปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - จัดให้มียาและเวชภัณฑ์สำหรับ การปฐมพยาบาลเบื้องต้น - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ สาธารณะ	- เทศบาลมีการสำรวจและตรวจสอบ สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยอย่าง สม่ำเสมอ	-
	๖.๒ ผู้บริหารจัดให้มีการประชุม พนักงานเทศบาลพนักงานจ้าง ประจำทุกเดือน เพื่อให้บุคลากรใน สังกัดได้ให้ข้อเสนอแนะความ คิดเห็นตลอดจนปัญหา อุปสรรคใน การปฏิบัติงาน	- มีการประชุมพนักงานเทศบาลและ พนักงานจ้างในสังกัดเป็นประจำทุก เดือน	- พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง มี โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและได้นำ ความรู้ต่าง ๆ มาแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดซึ่ง กันและกัน	-
	๖.๓ จัดให้พนักงานเทศบาลทุก ระดับและพนักงานจ้างเข้าร่วม กิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรมและ การสร้างความปลอดภัยในการปฏิบัติ ราชการ	- ดำเนินการจัดโครงการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรมและการรักษา วินัยความโปร่งใสในการทำงาน	- ผู้บริหารและพนักงานได้มีแนวทางในการ ปฏิบัติงานตามหลักมาตรฐานจริยธรรม และตระหนักความโปร่งใสในการทำงาน เพื่อเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพและเป็น ภาพลักษณ์ที่ดีของข้าราชการ	-
	๖.๔ จัดให้ผู้บริหารทุกระดับมีส่วน ร่วมในการพัฒนาบุคลากรให้มี ความผูกพันและอยู่กับองค์กร	- คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ร่วมกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์และ ประชาสัมพันธ์งานต่าง ๆ ของ เทศบาล	- คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเกิด ความรักความสามัคคี สามารถทำงานเป็น ทีมได้	-