



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ... งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลหงส์หิน

ที่ พย ๕๔๑๐๑/

วันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานสรุปผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและข้อมูลสถิติ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕


เรียน นายกเทศมนตรีตำบลหงส์หิน

ตามที่เทศบาลตำบลหงส์หินได้กำหนดนโยบายกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยได้กำหนดแผนการพัฒนาประกอบด้วย


- ๑.นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง
- ๒.นโยบายการสรรหา และการคัดเลือก
- ๓.นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติราชการ
- ๔.นโยบายบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- ๕.นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรม และการสร้างความผูกพันในองค์กร
- ๖.นโยบายด้านการพัฒนาด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๗.นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เทศบาลตำบลหงส์หินได้ดำเนินการตามกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยงานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการสรุปผลการดำเนินการตามนโยบายฯ ดังกล่าว จึงขอรายงานผลการดำเนินการ ผลการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะ และปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการ พร้อมทั้งแนวทางแก้ไข สำหรับใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการกำหนดนโยบายและการกำหนดแผนและแนวทางในการดำเนินการตามนโยบายให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล (รายละเอียดตามแบบสรุปแนบท้าย)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

  
(นางสาวเยาวลักษณ์ ไชยสถาน)  
นักทรัพยากรบุคคล

**ความเห็นหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ**

  
(นายไชยา พรรณชาม)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

.../ความเห็นหัวหน้า

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด



พันจ่าเอก



(ณัฐวุฒิ สักลอ)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดเทศบาล



ว่าที่ร้อยตรี



(วิโรจน์ สักลอ)

ปลัดเทศบาลตำบลหงส์หิน

ความเห็นนายกเทศมนตรี





(นายสามารถ ชื่นเมือง)

นายกเทศมนตรีตำบลหงส์หิน

สรุปผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๑.นโยบายการวิเคราะห์ อัตรากำลัง:การสำรวจ และวิเคราะห์อัตรากำลัง และแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ และเพื่อ ดำเนินการปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖</p>	<p>๑.เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนให้สามารถ ดำเนินการตามภารกิจของ เทศบาลได้สำเร็จตาม วัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถคาดคะเนได้ว่าใน อนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลัง ข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะมีความเหมาะสมกับ ปริมาณงานและภารกิจของ เทศบาล</p> <p>๒.เพื่อให้การกำหนดตำแหน่ง และการจัดโครงสร้างอัตรากำลัง มีความเหมาะสมกับอำนาจ หน้าที่ของเทศบาลตาม บทบัญญัติของกฎหมายที่ เกี่ยวข้อง</p> <p>๓.กำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และสามารถใช้เครื่องมือในการ ควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ประจำปี</p> <p>๔.ตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง พนักงานเทศบาลให้เหมาะสมทั้ง ยังใช้เป็นแนวทางในการ ดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ตำบลหงส์หิน เพื่อให้การ บริหารงานของเทศบาลให้เกิด ประโยชน์ต่อประชาชน มี ประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า</p>	<p>สามารถปรับปรุงแผนฯและ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ได้ทันภายในกำหนด</p>	<p>๑.มีการแต่งตั้ง คณะกรรมการ ปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p> <p>๒.มีการประชุมหารือ คณะกรรมการ ปรับปรุงแผน อัตรากำลังเพื่อวาง แผนการวิเคราะห์ ตำแหน่ง การกำหนด ตำแหน่งหรือยุบเลิก ตำแหน่ง</p> <p>๓.สรุปผลการประชุม คณะกรรมการ ปรับปรุงแผนฯ</p> <p>๔.นำร่างแผน อัตรากำลัง๓ ปี ฉบับ ปรับปรุง (ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖) เสนอต่อ คณะกรรมการ พนักงานเทศบาล จังหวัดพะเยา เพื่อขอ ความเห็นชอบตาม กำหนดและสามารถ ประกาศใช้แผน อัตรากำลังฯเพื่อใช้ เป็นกรอบและ แนวทางในการกำหนด นโยบายการบริหาร บุคคลของเทศบาล</p>	<p>สามารถนำแผน อัตรากำลัง ๓ปี ฉบับ ปรับปรุง(ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖) วิเคราะห์ ปรับปรุงให้สอดคล้อง กับบริบทขององค์กร ภารกิจและปริมาณ งานในปัจจุบันให้มีความ เหมาะสม ประกอบกับข้อมูล สำรวจความต้องการ ที่มาจากทุกส่วน ราชการทำให้ได้ข้อมูล ที่ครอบคลุม</p> <p><b>งบประมาณที่ใช้ -ไม่ใช้งบประมาณ</b></p>

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๒.นโยบายการสรรหาและคัดเลือก:การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างเพื่อบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>	<p>เพื่อสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบอัตรากำลังได้ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>	<p>สามารถคัดเลือกบุคคลทั่วไปซึ่งผ่านหลักเกณฑ์การสรรหาเข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างในสังกัดเทศบาลตำบลห้วยสักได้ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>	<p>๑.เสนอขออนุมัติดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลเพื่อปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง โดยกำหนดระยะเวลาตามแผนงาน (ปฏิทินการดำเนินการ)</p> <p>๒.ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและบรรจุแต่งตั้งและประชาสัมพันธ์การรับสมัคร</p> <p>๓.แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหา</p> <p>๔.แต่งตั้งอนุกรรมการดำเนินการสรรหา</p> <p>๕.ดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ามาปฏิบัติหน้าที่</p> <p>๖.รายงานผลการดำเนินการให้นายกเทศมนตรีทราบพร้อมทั้งประกาศผลการสรรหาและเลือกสรรให้ผู้ได้รับการคัดเลือกมารายงานตัวเพื่อพิจารณาบรรจุแต่งตั้ง</p> <p>๗.เสนอความเห็นชอบการจ้างพนักงานจ้างและรายงานผลดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ฯ ให้คณะกรรมการเทศบาลหรือ ก.ท.จ.พะเยาพิจารณา</p> <p>๗.ออกคำสั่งบรรจุแต่งตั้งตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา</p>	<p>การพิจารณาสรรหาบุคคลให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังและเหมาะสมกับปริมาณงานสถานะทางการเงินการคลัง ทั้งนี้ต้องมีภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบริหารบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๐</p> <p><b>งบประมาณที่ใช้</b> -ไม่ใช้งบประมาณ</p>

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๓.นโยบายด้าน บริหารผลการปฏิบัติ ราชการ:การ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล พนักงานครู เทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างใน สังกัดเทศบาล ตำบลหงส์หิน</p>	<p>เพื่อใช้เป็นเครื่องมือของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือ ผู้บังคับบัญชาในการกำกับ ติดตามผล การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้บรรลุเป้าหมาย ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและวัตถุประสงค์อย่างมี ประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ๒. เพื่อให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาใช้ประกอบ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเลื่อนตำแหน่ง หรือเลื่อนขั้นเงินเดือน แก่พนักงาน เทศบาลลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้างตามภารกิจ ตลอดจนการ ประเมินผลเพื่อพิจารณาต่อสัญญาจ้าง พนักงานจ้างตามระเบียบหลักเกณฑ์ และมาตรฐานทางคุณธรรม</p>	<p>คณะกรรมการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือนนำผล ประเมินการปฏิบัติหน้าที่ ไปใช้ประกอบการ พิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือนของ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้างตามภารกิจ รวมทั้งใช้พิจารณาต่อ สัญญาจ้างของพนักงาน จ้างเป็นรายบุคคลได้อย่าง เหมาะสมมีเหตุผลรองรับ และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>๑.แจ้งประกาศเทศบาล ตำบลหงส์หิน เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู เทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อให้ผู้ประเมินและผู้รับ ประเมินรับทราบระเบียบ หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒.พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างเสนอ ข้อตกลง คำรับรองการ ปฏิบัติราชการและแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ต่อหัวหน้าส่วนราชการ(ผู้ ประเมิน) เพื่อประกอบการพิจารณา ๓.แต่งตั้งคณะกรรมการ พิจารณากลับรองการ ประเมิน ผลการ ปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูเทศบาล และ พนักงานจ้างในสังกัด เทศบาลตำบลหงส์หิน ๔.แจ้งผลการพิจารณาผล การปฏิบัติงานโยประกาศ และแจ้งเวียนส่วนราชการ ทราบโดยทั่วถึงกัน ๕.แจ้งผลการประเมินให้ ผู้รับการประเมินทราบ เป็นรายบุคคล และ สามารถขอตรวจสอบ รายละเอียดผลการ ประเมินการปฏิบัติงาน</p>	<p>สามารถดำเนินการ ให้ถูกต้องตาม ระเบียบหลักเกณฑ์ และควรเก็บสถิติผล การประเมินเพื่อใช้ ในการประกอบการ พิจารณา ประกอบการเลื่อน ระดับ และมีรูปแบบ เนื้อหาชัดเจน อ่าน ง่าย</p> <p><b>งบประมาณที่ใช้</b> -ไม่ใช้งบประมาณ</p>

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
			<p>รวมทั้งทุกทั้งผลการ ประเมินได้</p> <p>๖.ประชุมคณะกรรมการ กลั่นกรองผลการ ปฏิบัติงานเพื่อกลั่นกรอง ผลการประเมินจาก หัวหน้าส่วนราชการ และ เสนอผลการประชุมให้ คณะกรรมการพิจารณา เลื่อนชั้นเงินเดือน/ ค่าตอบแทน ประกอบการ พิจารณา</p>	

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๔.นโยบายการบริหารและพัฒนาศักยภาพบุคลากร:การจัดอบรมให้ความรู้พนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลหงส์หิน ในการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามประกาศ กจ. ก.ท.จ.และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓</p>	<p>๑.เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้ผู้รับการอบรมสามารถทำแบบประเมินฯได้ถูกต้องตรงตามระเบียบหลักเกณฑ์</p>	<p>สามารถจัดการอบรมบุคลากรของเทศบาลตำบลหงส์หินเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและสามารถทำแบบประเมินฯได้อย่างถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์</p>	<p>๑.มีการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของพนักงานเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของเทศบาลตำบลหงส์หิน</p> <p>๒.มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงานเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของเทศบาลตำบลหงส์หิน รวมทั้ง จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้ผู้เข้ารับการอบรมใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ</p>	<p>พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างมีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p><b>งบประมาณที่ใช้</b> -ไม่ใช้งบประมาณ</p>

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๕.นโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรมและการสร้าง ความผูกพันในองค์กร:การ เสริมสร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรมจริยธรรมและ ป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕</p>	<p>๑.เพื่อเป็นการกำหนดมาตรฐาน ทางคุณธรรมและจริยธรรมของ พนักงานเทศบาลและพนักงาน จ้าง</p> <p>๒.เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ หน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ให้ อยู่ภายใต้มาตรฐานที่กำหนด และเป็นไปด้วยความสุจริต โปร่งใส มุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ของงานและสามารถพัฒนา ตัวเองได้</p>	<p>มีการกำหนดมาตรฐาน ทางจริยธรรมและรักษา วินัยโดยประกาศกำหนด มาตรฐาน วินัย คุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการ ทุจริตของพนักงาน เจ้าหน้าที่ในสังกัดเทศบาล ตำบลหงส์หิน</p>	<p>๑.มีการจัดทำข้อบังคับ เทศบาลว่าด้วยจรรยา ข้าราชการเทศบาล ตำบลหงส์หิน</p> <p>๒.มีการจัดทำประกาศ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับ จริยธรรมของพนักงาน เทศบาล</p> <p>๓.มีการจัดทำประกาศ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับ จริยธรรมของพนักงาน เทศบาล</p> <p>๔.มีการจัดทำมาตรฐาน คุณธรรมและจริยธรรม ของพนักงานเทศบาลฯ</p> <p>๕.มีการจัดทำประกาศ เจตนารมณ์การป้องกัน และต่อต้านการทุจริต คอร์รัปชัน</p> <p>๖.แจ้งเวียนประกาศให้ พนักงานเทศบาลตำบล หงส์หินทราบและถือ ปฏิบัติ</p>	<p>สามารถใช้เป็น แนวทางปฏิบัติและ เป็นแผนและกรอบ นโยบายในการ ดำเนินการตามมาร ฐานวินัยคุณธรรมและ จริยธรรมฯ</p> <p><b>งบประมาณที่ใช้</b> -ไม่ใช้งบประมาณ</p>



ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๖.นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ: การบริหารและพัฒนาทรัพยากร</p>	<p>เพื่อให้การปฏิบัติงานรวดเร็วทันต่อเวลาเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ประกอบกับให้ทุกคนสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างสะดวก รวดเร็วและสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตัวเองตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) เพื่อรวบรวมเป็นฐานข้อมูล</p>	<p>มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและอุปกรณ์ดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงานที่มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม</p>	<p>มีช่องทางและเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการปฏิบัติงานบุคลากรในสำนักงาน เช่น</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ระบบโปรแกรมสำเร็จรูป website ,Facebook, Line Application,Zoom Meetings</li> <li>มีการใช้อุปกรณ์อ่านบัตรแบบอนเนกประสงค์ (Smart Card Reader)</li> <li>จัดให้มี Wifi หรือ internet ภายในสำนักงาน</li> <li>มีการแจ้งเรื่องร้องเรียน /ร้องทุกข์ ผ่านระบบออนไลน์ เช่น Website,Facebook,Line Application</li> <li>ข้อมูลในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) เป็นปัจจุบันสามารถดำเนินการและค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้</li> <li>มีระบบเบิกจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่นของกองทุนหลักประกันสุขภาพ (สปสช.) เพื่อตรวจสอบสิทธิและกำหนดสิทธิให้เป็นปัจจุบันและถูกต้อง</li> </ol>	<p>มีการพัฒนาระบบสารสนเทศให้ทันสมัยและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ</p> <p><b>งบประมาณที่ใช้</b></p> <p>-งบประมาณตามเทศบัญญัติ ตั้งไว้ หมวดค่าใช้จ่ายเพื่อให้บริการ (ข้อ ๕) ค่าปรับปรุงและพัฒนาระบบอินเทอร์เน็ตและเว็บไซต์เทศบาลตำบล หงส์หิน ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ จำนวน ๒๑๗,๐๐๐.- ตั้งจ่ายจากเงินอุดหนุนทั่วไป ๘๓,๐๐๐.- โดยเฉลี่ยใช้ งบประมาณแต่ละปี ๖,๐๐๐-๑๐,๐๐๐.- บาท</p>

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๗.นโยบายด้านปลอดภัย อาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน:โครงการกิจกรรม ๕ ส ของเทศบาลตำบล หงส์หิน ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๕	เพื่อให้ประชาชนผู้รับบริการและ บุคลากรในสังกัดมี สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมี ความปลอดภัยและถูก สุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการ ปฏิบัติงานมิให้พนักงานในสังกัด เทศบาลตำบลหงส์หินได้รับ อันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย ตาม หนังสือ กค.ที่ มท ๐๘๑๐.๖/ว ๕๔๘ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่องการกำหนด มาตรฐานในการบริหารและการ จัดการด้านความปลอดภัย อา ชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ตาม พ.ร.บ.ด้าน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน ๒๕๕๔	๑.เจ้าหน้าที่ในเทศบาล ตำบลหงส์หินมีความ สามัคคีร่วมมือร่วมใจใน การดำเนินกิจกรรม ๕ ส อย่างต่อเนื่องส่งผลให้ ดำเนินงานสำเร็จลุล่วง ตามเป้าหมาย ๒.เทศบาลตำบลหงส์หิน เป็นหน่วยงานที่มีระบบ การจัดการที่ดีสามารถ จัดเก็บเอกสารของทาง ราชการได้อย่างมี ประสิทธิภาพเป็นระเบียบ เรียบร้อยคั่นหาง่าย	๑.ประชาสัมพันธ์การ ดำเนินกิจกรรม ๕ ส ๒.ถ่ายภาพพื้นที่ เป้าหมายก่อนเริ่ม ดำเนินการ ๓.ดำเนินกิจกรรม ๕ ส ทุกวันศุกร์ของเดือนใน แต่ละส่วนราชการทั้ง ภายในและภายนอก อาคาร ๔.ถ่ายภาพหลังการ ดำเนินงาน ๕.ประเมินความพึง พอใจของเจ้าหน้าที่ที่เข้า ร่วม ๖.รายงานผลการ ดำเนินงานให้ผู้บริหาร ทราบ	๑.รายงานผลการ ดำเนินการพร้อม ภาพถ่าย ก่อน-หลัง กิจกรรม ๕ ส ๒.ควรถูกกำหนด ทางการรักษาความ สะอาดและความ ปลอดภัยชีวอนามัย ของบุคลากรในสังกัด  <b>งบประมาณที่ใช้</b> -ไม่ใช้งบประมาณ

### ปัญหาและอุปสรรค

- ๑.การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีความผันแปรไปตามนโยบายของผู้บริหาร จึงต้องมีการปรับปรุง  
และทบทวนทุกปี
- ๒.ระเบียบหลักเกณฑ์การบริหารบุคคลที่เปลี่ยนแปลงและมีการแก้ไขปรับปรุง ทำให้ต้องสร้างความรู้ความ  
เข้าใจกับบุคลากรในองค์กรให้สามารถปฏิบัติและดำเนินการได้ถูกต้องตามระเบียบ

### ข้อเสนอแนะ

- ๑.การสร้างการรับรู้ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่ถูกต้อง ผ่านกระบวนการประชุม วิเคราะห์และวางแผน เพื่อให้ได้  
ข้อมูลที่ครอบคลุมทุกส่วนราชการ
- ๒.การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรซึ่งมีหลากหลายตำแหน่ง ต้องเสริมสร้างความเข้าใจเป็นกลุ่ม/ฝ่าย/กอง  
เพื่อให้เกิดการสอนงานตามตำแหน่งและมีการบอกต่อเพื่อให้เข้าใจมากขึ้น กรณีที่การเสริมสร้างความเข้าใจ  
เป็นไปได้ช้าอาจจะต้องสร้างความเข้าใจกับบุคคลนั้นๆมากขึ้นโดยส่วนตัว

ข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เทศบาลตำบลหงส์หิน อำเภอจุน จังหวัดพะเยา

ระยะเวลา ๑ ปีงบประมาณ (ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ -๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม
๑.ด้านการสรรหา	<p><b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b></p> <p>-ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ สังกัดฝ่ายพัฒนารายได้</p> <p>-ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ สังกัดฝ่ายบริหารงานการคลัง ตามมติ ก.ท.จ.พะเยา ครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ ลว.๒๕ เม.ย.๒๕๖๕ ตามคำสั่งที่ ๑๒๙/๒๕๖๕ เรื่องการบรรจุและแต่งตั้ง พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <p>-ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างโยธา สังกัดฝ่ายการโยธา ตามมติ ก.ท.จ.พะเยา ครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ ลว.๒๘ มิ.ย.๒๕๖๕ ตามคำสั่งที่ ๒๓๗/๒๕๖๕ เรื่องการบรรจุและแต่งตั้ง พนักงานจ้างตามภารกิจ</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	
๒.ด้านการฝึกอบรม /การพัฒนา		
		<p><b>การฝึกอบรม/การพัฒนา</b></p> <p>๑.พนักงานเทศบาลราย น.ส.เยาวลักษณ์ ไชยสถาน ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล สังกัดฝ่ายอำนวยการ เทศบาลตำบลหงส์หิน เข้าร่วมฝึกอบรมหลักสูตร โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งฉบับใหม่และสาระสำคัญในการปรับปรุงแก้ไขประกาศเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น รุ่นที่ ๑/๒๕๖๕ ณ รร. เชียงใหม่ฮิลล์ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ตามคำสั่งที่ ๔๓๗/๒๕๖๔ ลว. ๑๘ ต.ค ๒๕๖๔</p> <p>๒.พนักงานเทศบาลราย นาง สิริกัญญา ชัยศรี ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ สังกัดฝ่ายอำนวยการ เทศบาลตำบลหงส์หิน เข้าร่วมฝึกอบรมหลักสูตร ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๔ ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ และการเขียนหนังสือราชการภายในและภายนอก การใช้ภาษาราชการ การใช้ QR CODE ในหนังสือราชการสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รุ่นที่ ๕/๒๕๖๕ ณ รร. วินทร์ ซิตี้ รีสอร์ท อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ตามคำสั่งที่ ๔๙๔/๒๕๖๔ ลว. ๑๐ พ.ย ๒๕๖๔</p> <p>๓.พนักงานเทศบาลราย น.ส.ชนิษฐา ถาวรวงศ์ ตำแหน่ง ผ.อ. กองคลัง สังกัดกองคลัง เทศบาลตำบลหงส์หิน เข้าร่วมฝึกอบรมหลักสูตร การบันทึกบัญชีการปิดบัญชี การปรับปรุงบัญชี และรายการอื่น ๆ รวมถึงการบันทึกบัญชีระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (E-LAAS) ณ รร. วิทีค การ์เด้น สปา รีสอร์ท อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ตามคำสั่งที่ ๔๙๕/๒๕๖๔ ลว. ๑๐ พ.ย ๒๕๖๔</p> <p>๔.พนักงานเทศบาลราย น.ส.เกษแก้ว สมศรี ตำแหน่งครู และ น.ส.ศศิวรรณ สักลอม ตำแหน่งครู เข้าร่วมอบรมโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการว่าด้วยการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รุ่นที่ ๖/๒๕๖๕ ณ โรงแรมเชียงใหม่ฮิลล์ อำเภอเมือง จ.เชียงใหม่ ตามคำสั่งที่ ๓๓๕/๒๕๖๕ ลว. ๒๖ ส.ค ๒๕๖๕ เรื่องอนุมัติให้พนักงานเทศบาลเดินทางไปราชการ</p> <p>๕.พนักงานเทศบาลรายพ.จ.อ. ณัฐวุฒิ สักลอม ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเข้าร่วมประชุมและการสัมมนา</p>

		<p>ทางวิชาการสมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ ณ อาคารชาเลนเจอร์ อาคาร ๒ อิมแพ็ค ชาเลนเจอร์ เมืองทองธานี อำเภอปากเกร็ด จ.นนทบุรี ตาม คำสั่งที่ ๓๕๗/๒๕๖๕ ลว. ๖ ก.ย ๒๕๖๕ เรื่องอนุมัติให้พนักงานเทศบาลเดินทางไปราชการ</p> <p>๖.พนักงานเทศบาลรายนางศรีพรรณ สักลอม ตำแหน่ง ผ.อ. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และ น.ส.นิลาวัลย์ บุญเติม ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน เข้าร่วมประชุมพัฒนา ศักยภาพทีมผู้ปฏิบัติงานในศูนย์คัดกรองผู้สูงอายุและสารเสพติดจังหวัดพะเยา ณ โรงแรมบ้านสวนชลสินธุ์ อำเภอเชียงคำ จ.พะเยา ตามคำสั่งที่ ๑๐๘/๒๕๖๕ ลว. ๑๓ ก.ย ๒๕๖๕ เรื่องอนุมัติให้พนักงานเทศบาลเดินทางไปราชการ</p> <p>๗.พนักงานเทศบาลรายพ.จ.อ. ณัฐวุฒิ สักลอม ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเข้าร่วมประชุมและการสัมมนา ทางวิชาการสมาคมสันนิบาตเทศบาลจังหวัด ณ จ.ตราด ตามคำสั่งที่ ๐๓๐/๒๕๖๕ ลว. ๒๕ ก.พ ๒๕๖๕</p> <p>๘.พนักงานเทศบาลราย นางสาวสุขสร สักลอม ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ สังกัดกองคลัง เทศบาลตำบลหงส์หิน เข้าร่วมฝึกอบรมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร เทคนิคขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพในระบบจัดซื้อ จัดจ้างภาครัฐ (EGP) รุ่นที่ ๒/๒๕๖๕ ณ รร. เชียงใหม่ภูคำ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ตามคำสั่งที่ ๐๖๔/๒๕๖๕ ลว. ๑ มี.ค ๒๕๖๕</p>
--	--	---

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	
๓.ด้านการแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น		
		ไม่มีข้อมูลดังกล่าว

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	
๔.ด้านการโยกย้าย		<p><b>รับโอน(ย้าย)</b></p> <p>๑.-พนักงานเทศบาลราย นางนันทกาญจน์ เวียงลอม มาดำรงตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน สังกัดเทศบาลตำบลหงส์หิน ทั้งนี้จะรับโอนพนักงานรายดังกล่าว วันที่ ๑๕ ต.ค.๒๕๖๔ ตามมติในการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๐ ก.ย.๒๕๖๔</p> <p>๒.-พนักงานเทศบาลราย นางสาวเสาวลักษณ์ นันทะศรี มาดำรงตำแหน่ง นักวิชาการสุขาภิบาล สังกัดฝ่ายบริการสาธารณสุข กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้จะรับโอนพนักงานรายดังกล่าว วันที่ ๑๕ ต.ค.๒๕๖๕ ตามมติในการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ครั้งที่ ๘/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๔ ส.ค.๒๕๖๕</p> <p>๓.-พนักงานเทศบาลราย นางสาวพัทธ์ธีรา แสงแก้ว มาดำรงตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายป้องกันฯ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) สังกัดฝ่ายป้องกันฯ สำนักปลัดเทศบาล ทั้งนี้จะรับโอนพนักงานรายดังกล่าว วันที่ ๑ ส.ค.๒๕๖๕ ตามมติในการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๐ ก.ค.๒๕๖๕</p> <p><b>ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่คัดเลือกได้/ที่สอบคัดเลือกได้</b></p> <p>๑.-พนักงานเทศบาลราย นางสาวนันทน์ท เชื้อหอม ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สอบคัดเลือกได้ในตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) สังกัดเทศบาลตำบลเวียงลอม อำเภอจุน จังหวัดพะเยา ตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕</p> <p>๒.-พนักงานเทศบาลราย นายพฤทธิกร กองตุ้ย ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่คัดเลือกได้ในตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) สังกัดเทศบาลตำบลหนองแดง อำเภอแม่จรม จังหวัดน่าน ตั้งแต่วันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕</p> <p><b>มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่คัดเลือกได้/ที่สอบคัดเลือกได้</b></p> <p>๑.-พนักงานเทศบาล รายนายภาณุพงศ์ จันทรวงศ์ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่คัดเลือกได้ในตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) สังกัดกองช่าง เทศบาลตำบลหงส์หิน อำเภอจุน จังหวัดพะเยา ตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	
๕.ย้ายพนักงานเทศบาลในสายงานที่เริ่มต้นในระดับเดียวกัน		
		<p>๑.ตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ก.ท.จ. ครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ พ.ค.๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบให้พนักงานเทศบาล รายนายไชยา พรรณขาม หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ตามคำสั่ง ทต.หงส์หินที่ ๒๐๙/๒๕๖๕ ลว. ๓๐ พ.ค.๒๕๖๕ เรื่อง ย้ายพนักงานเทศบาลในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับเดียวกัน</p>
๖.ด้านพ้นจากตำแหน่ง-เนื่องจากลาออกราชการ		
		<p><b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b></p> <p>๑.-พนักงานจ้างตามภารกิจราย นายพิชากพ รุ่งเรือง ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สังกัดฝ่ายอำนวยการ เสนอความเห็นชอบให้พนักงานจ้างตามภารกิจรายดังกล่าว พ้นจากตำแหน่งเนื่องจากไปเพื่อไปบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ตามคำสั่งที่ ๓๕๓/๒๕๖๕ ลว.๒ ก.ย.๒๕๖๕ เรื่อง อนุญาตให้พนักงานจ้างตามภารกิจยื่นใบลาออกน้อยกว่าสามสิบวัน ตั้งแต่วันที่ ๑ ต.ค.๒๕๖๕ เป็นต้นไป</p>

**ปัญหาและอุปสรรค**

- ๑.งบประมาณด้านการฝึกอบรม/การพัฒนา ที่ตั้งไว้ในเทศบัญญัติ มีจำกัด
- ๒.ข้าราชการที่มีภูมิลำเนาอยู่จังหวัดอื่น หรือย้ายมาในการดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ก็จะย้ายมาชั่วคราว ระยะเวลาไม่กี่เดือนก็ย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม ทำให้ตำแหน่งในสายงานผู้บริหารว่างหลายตำแหน่ง
- ๓.ตำแหน่งสายงานวิชาการบางตำแหน่งว่าง เช่น นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) มีผู้ขึ้นบัญชีสอบผ่านน้อย ทำให้ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน

**ข้อเสนอแนะ**

- ๑.มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/การพัฒนาในลักษณะสับเปลี่ยน/หมุนเวียนกันเพื่อเข้ารับการอบรม/การพัฒนาหนึ่งตำแหน่ง ต่อหนึ่งโครงการอบรม เพื่อเป็นการกระจายอย่างทั่วถึงในหน่วยงาน
- ๒.นอกจากประกาศเชิญชวน แนะนำผ่านสื่อและโซเชียลแล้ว การให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นสรรหาสายงานที่ขาดแคลนก็เป็นทางเลือกปัญหาตำแหน่งว่างได้ ซึ่งต้องรอกรมจัดสรรมาตามท้องถิ่นต่างๆที่ได้ขอใช้บัญชีไปอาจจะใช้ระยะเวลาานานพอควร
- ๓.การส่งเสริมแนะนำพนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ไปสอบแข่งขันเพื่อความก้าวหน้าในการทำงานเพื่อย้ายกลับมาภูมิลำเนาเดิม



