



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... สำนักปลัดเทศบาล... เทศบาลตำบลเชียงขวัญ... อำเภอเชียงขวัญ... จังหวัดร้อยเอ็ด

ที่ รอ.๗๙๖๐๑/... วันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลเชียงขวัญ

เรื่องเดิม

ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Internal Transparency Assessment :ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ สำหรับแนวทางการยกระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้น

ข้อเท็จจริง

งานการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลรายละเอียดของการดำเนินการผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะผลการวิเคราะห์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสุวรรณยา ชูเส้นผม)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล.....

.....

(นายรัชชยา แสนจันทร์)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นปลัดเทศบาลตำบลเชียงขวัญ.....

.....

(นายรัชชกฤต กิติธนภกร)

รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลเชียงขวัญ

ความเห็นนายกเทศมนตรีตำบลเชียงขวัญ.....

.....

(นายสำราญ แสนมนตรี)

นายกเทศมนตรีตำบลเชียงขวัญ

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
 เทศบาลตำบลเชียงขวัญ อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑.การวางแผนกำลังคน	เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาล	๑.ความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ๒.ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔	๑.จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ๒.ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงาน และสอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน
๒.การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	เพื่อสรรหาบุคลากรบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ให้ตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ร้อยละความสำเร็จของการบรรจุแต่งตั้ง ในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	-จ้างพนักงานจ้างทั่วไป ราย นายจักรกริช เหล่าไชย ตำแหน่งพนักงานผลิต นำประปา -จ้างพนักงานจ้างทั่วไป ราย นายเสงี่ยม จันทะคิด ตำแหน่งพนักงานผลิต นำประปา ตามคำสั่งเทศบาลตำบลเชียงขวัญ ที่ ๔๐๘/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕	การบรรจุและแต่งตั้งเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และสอดคล้องกับภารกิจของเทศบาลที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประเด็นนโยบาย/แผนการ ดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนเงินเดือน พนักงานครูเทศบาล เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ เลื่อนค่าตอบแทน และต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง เลื่อนระดับขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์</p>	<p>ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูเทศบาล พนักงานจ้าง ตามรอบ การประเมิน ร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>๑. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๒. จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล จำนวน ๑๙ ราย ในรอบการประเมินครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค. ๖๔ - ๓๑ มี.ค. ๖๕) และครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย. - ๓๐ ก.ย. ๖๕) ๓. จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ๒ ราย รอบการประเมินครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค. ๖๔ - ๓๑ มี.ค. ๖๕) และครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย. - ๓๐ ก.ย. ๖๕) ๔. จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง จำนวน ๒๕ ราย รอบการประเมินครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค. ๖๔ - ๓๑ มี.ค. ๖๕) ๕. จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จำนวน ๓ ราย รอบการประเมินครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค. ๖๔ - ๓๑ มี.ค. ๖๕) และครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย. - ๓๐ ก.ย. ๖๕)</p>	<p>การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานครูเทศบาล พนักงานจ้าง เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี ๒๕๖๕ และเป็นไปตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการ ดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔. การส่งเสริมและรักวิชานัย ดำเนินการ	เพื่อเป็นเครื่องมือกำกับความ ประพฤติของบุคลากร หรือ จรรยาวิชีพส่งเสริมสร้าง คุณธรรมบุคลากรให้อยู่ใน ความถูกต้องดีงามมีจิต สาธารณะ	ร้อยละความสำเร็จของการ ประกาศนโยบายคุณธรรม จรรยาธรรม	๑. ประกาศนโยบายคุณธรรม จรรยาธรรม ๒. ประกาศข้อบังคับว่าด้วยจรรยา ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ๓. ประกาศกำหนดจำนวนวันลา และการมาทำงานสาย	การประกาศนโยบายคุณธรรม จรรยาธรรม ได้ใช้เครื่องมือใน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีและใช้เป็นเครื่องมือใน การกำกับและการประพฤติปฏิบัติ ตนของพนักงานเพื่อเป็น แบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน
๕. การสรรหาคนดีคนเก่ง	เพื่อสรรหาบุคลากรมา ปฏิบัติงานตามกรอบ อัตรากำลัง ๓ ปีในตำแหน่ง ที่ว่างตรงตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของสายงาน	ร้อยละความสำเร็จ ของการ สรรหาตามตำแหน่งว่างตาม กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	๑. รับโอนพนักงานเทศบาล ราย นางณัฐชยา แสนจันทร์ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานปลัด ตามคำสั่ง ทต. เชียงขวัญ ที่ ๓๐๑/๒๕๖๕ ลว.๑ ก.ค.๒๕๖๕ และ นางสวรรยา ชูเส้นผม ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ตามคำสั่ง ทต. เชียงใหม่ ที่ ๕๔๕/๒๕๖๕ ลว ๓ ต.ค.๖๕	การสรรหาเป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์และกฎหมายที่ เกี่ยวข้อง
๖. การพัฒนาบุคลากร	เพื่อให้บุคลากรในองค์กร ได้รับ การพัฒนาองค์ความรู้ในสาย งานแต่ละตำแหน่ง และ สอดคล้องกับภารกิจงานของ องค์กร	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรม ตาม แผนพัฒนาบุคลากร	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๕ ๒. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องตรงตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและ ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย	การดำเนินการพัฒนาบุคลากร เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ที่ได้กำหนดไว้ และมีมีการ รายงานหลังเข้ารับการอบรม

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๗.การสร้างความก้าวหน้าในสายงาน	เพื่อให้บุคลากรในทุกสายงานมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเอง	ร้อยละความสำเร็จในการสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	๑.จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพระบบแห่ง ๒.อนุญาตให้บุคลากรเข้าสอบในการสรรหาพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	การจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ครอบคลุมทุกสายงานของบุคลากร การสอบสายบริหารเป็นไปตามประกาศสรรหา
๘.การพัฒนาคุณภาพชีวิต	เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร	ร้อยละความสำเร็จของพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร	ส่งเสริมการออกกำลังกายและตรวจสุขภาพประจำปี	พนักงานมีสุขภาพแข็งแรงและควรมีการส่งเสริม

ปัญหาและอุปสรรค

- ๑.การจัดทำแผนอัตรากำลังยังไม่ครอบคลุมภารกิจขององค์กร เนื่องจากงบประมาณในการบริหารงานไม่เพียงพอ
- ๒.การพัฒนาบุคลากร บุคลากรขาดการเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเอง
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินการ วิธีการทำข้อตกลง ตัวชี้วัดแบบต่างๆ รวมถึงท้วงระยะเวลาในการดำเนินการในการประเมิน

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการทบทวนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุก ๑-๒ ปี เพื่อรองรับภารกิจที่ปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็วตามกระแสสังคมสมัยใหม่
๒. การดำเนินการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานให้ตรงตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งที่ว่าง เพื่องานที่มีประสิทธิภาพ
๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ