



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
ที่ ขก ๕๓๐๐๘.๑/๑๑๐ วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖
เรื่อง รายงานผลการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๕

เรียน หัวหน้าฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ตามที่ เทศบาลเมืองเมืองพล ได้ดำเนินงานตามกรอบมาตรฐาน ๕ ด้าน ได้แก่ ๑. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔. ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และ ๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายและภารกิจของเทศบาลเมืองเมืองพล นั้น

งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง จึงขอรายงานผลการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕ ตามรายละเอียดแนบท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวศุภรัตน์ แก้วคุณ)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

เรียน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
- เพื่อโปรดทราบ

(นางรัตนารณ์ นวลศรี)
หัวหน้าฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

เรียน ปลัดเทศบาล
- เพื่อโปรดทราบ

(นางอัญชลี จุลหงส์)
ผู้อำนวยการกองการศึกษา รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

(นายณรงค์ ปัดะเวสัง)
ปลัดเทศบาลเมืองเมืองพล

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
เทศบาลเมืองมืองพล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง	๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้กำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจของเทศบาลเมืองมืองพล	- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่รองรับภารกิจของหน่วยงาน และพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน จำนวน ๒ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ระดับชำนาญการ เป็น ระดับชำนาญการพิเศษ และ ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ระดับชำนาญการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ
๑.๒ จัดทำและดำเนินการสรรหา ข้าราชการ และพนักงานจ้าง เพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่าง	๑.๒ จัดทำและดำเนินการสรรหา ข้าราชการ และพนักงานจ้าง เพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่าง	- ดำเนินการขอให้ กสอ. ดำเนินการสอบแทนในตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น และ ประเภทวิชาการและประเภททั่วไป - ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานจ้าง ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่งผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชีนี้กริก จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานดับเพลิง จำนวน ๒ อัตรา สังกัดสำนักปลัดเทศบาล และประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ จำนวน ๑ อัตรา สังกัดกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
๑.๓ รับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงที่ว่าง	๑.๓ รับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงที่ว่าง	- ดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ในตำแหน่งต่าง ๆ ดังนี้ ๑. นิติกรปฏิบัติการ สังกัดสำนักปลัดเทศบาล ๒. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ สังกัดกองคลัง ๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ สังกัดกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
	<p>๑.๔ ดำเนินการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น</p>	<p>- ดำเนินการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น</p> <p>๑. นายปริตดา เพียงนอก ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน เป็นเจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน</p> <p>๒. นางสาวนันทภักดิ์ จันบุตราช ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน เป็นเจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน</p>
<p>๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p>	<p>- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร</p>
	<p>๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง</p>	<p>- มีการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงานความก้าวหน้า ในแผนพัฒนาบุคลากร</p>
	<p>๒.๓ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร</p>	<p>- มีการดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงานในด้าน</p> <p>๑. มีการตรวจประเมินความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรต่อผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. มีการตรวจประเมินความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรต่อผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>๓. มีการตรวจประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรต่อผู้บริหารท้องถิ่นด้านแรงจูงใจของบุคลากร</p> <p>๔. ผู้บริหารนำผลการประเมินความพึงพอใจ มาปรับปรุงเพื่อสนับสนุนการทำงาน</p> <p>๕. ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยนำหลักการบริหารบุคคลแนวใหม่</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔
๓. ด้านการอ้าง รักษาไว้ และ แรงจูงใจ	<p>๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ</p> <p>๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p> <p>๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความคิดเห็นความชอบ ตามผลการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาคและ สามารถตรวจสอบได้</p> <p>๓.๕ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากรใน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p>	<p>ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้ บุคลากรทราบ - มีการดำเนินการปรับปรุง ตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นกำหนด - พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติงานผ่าน กระบวนการคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง - มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน - มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน
๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และ วินัย	<p>๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวล จริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับเทศบาล เมืองเมืองพล ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>๔.๒ ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตาม หลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้าง มาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต ประจำปี</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วน ท้องถิ่น และข้อบังคับเทศบาลเมืองเมืองพล ว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น - ดำเนินการมอบหมายหน้าที่ที่ความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาลใน สังกัดเทศบาลเมืองเมืองพล

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การดำเนินการสรรหา ข้าราชการ และพนักงานจ้าง เพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่าง เทศบาลเมืองเมืองพลได้รายงานเพื่อขอให้ กสธ. ดำเนินการสอบแทนในตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ระดับสูง ประเภทอำนาจการท้องถิ่นระดับกลาง/ระดับต้น และประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ซึ่งปัจจุบันยังไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่ง

๒. การพัฒนาบุคลากร

การส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน ซึ่งบุคลากรของเทศบาลเมืองเมืองพลไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมทุกสายงาน เนื่องจากผู้จัดการฝึกอบรมไม่ได้จัดการฝึกอบรมครบทุกหลักสูตร

ข้อเสนอแนะ

๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้จัดการฝึกอบรมควรที่จะกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมให้ครอบคลุมทุกสายงานทุกหลักสูตร ซึ่งบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองเมืองพล บางรายยังไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมแต่อย่างใด
