



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลเมืองเก่า

ที่ ขก ๗๑๒๐๑/๑๐

วันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลเมืองเก่า

ตามที่เทศบาลตำบลเมืองเก่าได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นการสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารการจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้น งานการเจ้าหน้าที่ขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางจันทร์จิรา สุระมาตย์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
- เล็ง Usanu -

(นางสาวดารารรรณ บุญเกษ)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

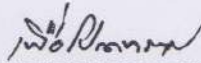
/ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล...

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
- เสือปากขาว -

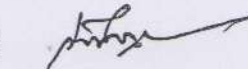
(นางสุภาภร สิทธิ)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นปลัดเทศบาลตำบลเมืองเก่า

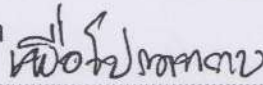


ว่าที่ร้อยตรี



(วิระวัฒน์ ปาระแก้ว)

ปลัดเทศบาลตำบลเมืองเก่า

ความเห็นรองนายกเทศมนตรีตำบลเมืองเก่า



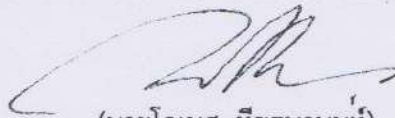
พ.ต.ท.



(นพดล ตรีโษษฐ์)

รองนายกเทศมนตรีตำบลเมืองเก่า

ความเห็นนายกเทศมนตรีตำบลเมืองเก่า



(นายโกเมศ ทีฆธนานนท์)

นายกเทศมนตรีตำบลเมืองเก่า

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๕

๑. ผลการดำเนินงานตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย /แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ /ข้อเสนอแนะ
<p>๑) การวางแผนกำลังคน</p> <p>- การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ , ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕</p>	<p>๑. เพื่อให้เทศบาลมีโครงสร้างการแบ่งงาน ระบบงาน ที่เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่</p> <p>๒. เพื่อให้สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง และการใช้อัตรากำลังให้เหมาะสม กับภารกิจ อำนาจหน้าที่ มีการยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่จำเป็น เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล</p>	<p>- ดำเนินการตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล(ฉบับที่ ๔)พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓</p>	<p>๑.ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ และ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕</p> <p>๒.ขอความเห็นชอบ ก.ท.จ.ขอนแก่น</p> <p>๓.ประกาศตัดโอนตำแหน่งและปรับปรุงตำแหน่งพนักงานเทศบาล(ปรับปรุง ครั้งที่ ๑)</p> <p>๔.ประกาศยุบเลิกตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง (ปรับปรุง ครั้งที่ ๒)</p>	<p>- ควรดำเนินนโยบายการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖</p>

ประเด็นนโยบาย /แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ /ข้อเสนอแนะ
<p>๒) การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>- การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง</p>	<p>- มีระบบการประเมินผลงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้</p> <p>- มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม</p> <p>- เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง</p> <p>- เพื่อเป็นการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล</p>	<p>ผลการประเมินการปฏิบัติงานเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ ที่กำหนด</p>	<p>- มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔- ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ และครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ตามระเบียบ หลักเกณฑ์ และประกาศผลการประเมิน ให้ทราบโดยทั่วกัน</p>	<p>- จัดให้มีการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะให้กับบุคลากร</p>
<p>๓) การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย</p> <p>- โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม บุคลากรเทศบาล ตำบลเมืองเก่า</p> <p>- ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล</p>	<p>- เพื่อปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรเทศบาลตำบลเมืองเก่ามีคุณธรรม จริยธรรม</p> <p>- เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม และนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์</p> <p>- เพื่อถือเป็นแนวทางปฏิบัติในการรักษาวินัยของหน่วยงาน</p>	<p>- มีการจัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม</p> <p>- มีระเบียบ วิธีปฏิบัติที่ชัดเจน</p>	<p>- บุคลากรเข้าร่วมโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น โครงการจิตอาสา พัฒนาสิ่งแวดล้อมเฉลิมพระเกียรติ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว,โครงการส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น ฮีตสิบสอง คองสิบสี่ (ประเพณีเข้าพรรษา)</p>	<p>- ควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี</p>

ประเด็นนโยบาย /แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ /ข้อเสนอแนะ
๔) การพัฒนาบุคลากร - แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔ -๒๕๖๖	- เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเมืองเก่า - เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดีของบุคลากรในการปฏิบัติงานและการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- พนักงานเทศบาลได้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตร คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๓๓	- มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการ พัฒนา ความรู้ ทักษะ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ จำนวน ๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๓๓	- สนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง - พัฒนางค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๕) การพัฒนาคุณภาพชีวิต - คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	- ให้นักงนเทศบาลนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและในชีวิตประจำวัน ๒. จัดสภาพแวดล้อมการทำงานและสวัสดิการให้กับบุคลากร เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน	- ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการ - จำนวนสวัสดิการนอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด	- การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการ	- พนักงานเทศบาลมีความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการ ขององค์กร

๒. สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

๒.๑ ข้อมูลด้านอัตรากำลัง

ลำดับที่	ประเภท	คนครอง	กรอบว่างเดิม	เพิ่มใหม่	หมายเหตุ
๑	พนักงานเทศบาล	๖๘	๑๕	๑	
๒	ลูกจ้างประจำ	๑	-	-	
๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๖๒	๑๙	-	
๔	พนักงานจ้างทั่วไป	๔๖	๒๗	-	
๕	เงินอุดหนุน	๖	-	-	
		๑๘๓	๖๑	๑	
	รวม		๒๔๕		

๒.๒ ข้อมูลการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา การศึกษาดูงาน

จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	ผู้บริหารเทศบาล (คน)	สมาชิกสภาเทศบาล (คน)	พนักงานเทศบาล (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	หมายเหตุ
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	๔	๒	๖๕	๑	๔๒	

๓. ปัญหาและอุปสรรค / เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

- ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ ค่อนข้างสูง เนื่องจากเทศบาลยังต้องปฏิบัติตามรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ถูกตัดงบประมาณลง ทำให้ไม่สามารถรับโอนบุคลากรมาดำรงตำแหน่งที่ว่างได้ เช่น ตำแหน่ง นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พยาบาล ซึ่งเทศบาลมีปริมาณงานด้านงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านสาธารณสุข เป็นจำนวนมาก ทำให้บุคลากรไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน และไม่สามารถสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ เนื่องจากค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ ค่อนข้างสูง

๔. ข้อเสนอแนะ / แนวทางแก้ไข

- เห็นควรปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เช่น ยุบเลิกตำแหน่งว่างที่ไม่มีควมจำเป็นและมีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงาน และเกลี่ยอัตรากำลังให้เหมาะสมกับโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล