



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลต้นตาล - พระยาทต
ที่ สป ๗๔๓๐๑/..... วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๔
เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๔

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลต้นตาล - พระยาทต

เรื่องเดิม

ตามที่เทศบาลตำบลต้นตาล - พระยาทต ได้จัดทำประกาศนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยมีนโยบายในการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุม เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลต้นตาล - พระยาทต มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมและจริยธรรม ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรโดยรวม

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล จึงขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๔ เพื่อทราบและพิจารณา ปรับปรุงแก้ไข ในส่วนที่ยังไม่ครบถ้วน รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

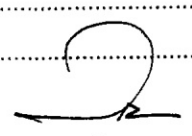
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา


(นางศรีไพร มหาทอง)
นักทรัพยากรบุคคล

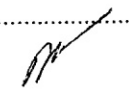
ความเห็นของหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
-๒๗/๑๒/๒๕๖๔


(นางสาววันจิ พงษ์อมร)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด
-๒๗/๑๒/๒๕๖๔


(นางสาวจุฑาทิพ ศรพรหมกุล)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดเทศบาล
-๒๗/๑๒/๒๕๖๔


(นางสาวเตือนใจ กำแพงศรีชัย)
ปลัดเทศบาลตำบลต้นตาล - พระยาทต

ความเห็นของนายกเทศมนตรี

.....
.....



(นายวัชรพงษ์ สำเนียงพันธุ์)

นายกเทศมนตรีตำบลต้นตาล - พระยาพด

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เทศบาลตำบลต้นตาล-พระยาพิชัย อำเภอกาบัง จังหวัดสระบุรี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๑. การวางแผนอัตรากำลังคน	๑.๑ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจของเทศบาล	ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) แล้วเสร็จ และประกาศใช้แผนอัตรากำลังฉบับปรับปรุงตามที่ระเบียบกำหนด
๒. การสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง	๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ว่าง	ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างเพื่อทดแทนอัตราว่าง
	๒.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	รับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข และเจ้าพนักงานธุรการ
	๒.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร	ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่เป็นธรรมเสมอภาค และตรวจสอบได้	หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาถึงความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
	๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ และตามผลการปฏิบัติงาน	พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๔. การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	๔.๑ แจ้างประมวลจริยธรรม และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทราบ	ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรม และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น
	๔.๒ ดำเนินการกิจกรรมองค์กรคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	ผู้บริหาร พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ประกาศเจตนารมณ์การเป็นองค์กรคุณธรรม
	๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายแก่ผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
๕. การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	๕.๑ การสรรหาพนักงานจ้างผู้มีความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง	ดำเนินการคัดเลือกผู้มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานเฉพาะตำแหน่ง
๖. การพัฒนาบุคลากร	๖.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
	๖.๒ กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงานความก้าวหน้า ในแผนพัฒนาบุคลากร
๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายงาน	๗.๑ ประชาสัมพันธ์การเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้บุคลากรทราบ	หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้บุคลากรทราบ
	๗.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	หน่วยงานมีการบันทึก ปรับปรุงข้อมูลในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๘.๑ การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในทั้งภายในและภายนอก การสร้างสถานที่ทำงานให้สะอาด สวยงาม และเกิดความ ปลอดภัย	๑. การจัดกิจกรรม ๕ ส. และ กิจกรรม Big Cleaning day ๒. การตรวจสอบและซ่อมบำรุงเครื่องมือ เครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์สำนักงานอย่างสม่ำเสมอ
	๘.๒ กิจกรรมการตรวจเชิงรุก และตรวจคัดกรองเชื้อโควิด - ๑๙ ให้กับบุคลากร	๓. ตรวจหาเชื้อโควิด-๑๙ ด้วยชุดตรวจ ATK บุคลากร

ปัญหาและอุปสรรค

- เนื่องจากในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ มีการแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙ จึงทำให้การพัฒนาบุคลากรในการส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม
น้อยกว่าเป้าหมาย หน่วยงานฝึกอบรมดำเนินการตามมาตรการป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙
- การประชาสัมพันธ์การรับโอน (ย้าย) ยังไม่มีพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่นโอน (ย้าย) มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ทำให้ขาดแคลนอัตรากำลัง

ข้อเสนอแนะ

ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังเนื่องจากไม่มีผู้โอน (ย้าย) มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง เห็นควรเสนอขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นส่วนท้องถิ่น