



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ งานการเจ้าหน้าที่ โทร.๐ ๗๖๔๐ ๖๓๓๘

ที่ พง ๕๒๔๐๑/ ๓๖๒๒

วันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในรอบครึ่งปี (๑ ตุลาคม ๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๖๕)

ประจำปี ๒๕๖๕

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลคึกคัก

ตามที่ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มคุณค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญกำลังใจดี พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น ไปแล้ว นั้น

บัดนี้ได้สิ้นรอบครึ่งปี (๑ ตุลาคม ๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๖๕) ประจำปี ๒๕๖๕ แล้ว งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาลจึงขอรายงานผลการดำเนินการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายธีระวุฒิ แสงสว่าง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

.....
.....

(นายสามารถ ภัคศิริรัตน์)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นปลัดเทศบาล

.....
.....

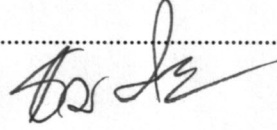
(นายสุขเกษม สมบัติ)

รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลคึกคัก

/ความเห็น...

ความเห็นรองนายกรัฐมนตรีตำบลคึกคัก
จังหวัด

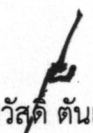
๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ๑๐๑๖๒๖๐



(นายชาตรี หลีเจีย)
รองนายกรัฐมนตรีตำบลคึกคัก

คำสั่งของนายกเทศมนตรีตำบลคึกคัก

กท.๖



(นายสวัสดิ์ ตันแก่ง)

นายกเทศมนตรีตำบลคึกคัก

นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๑. ด้านการวางแผน อัตรากำลัง</p>	<p>เพื่อให้มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง และการกำหนดโครงสร้างให้มีความเหมาะสม กับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลศึกคัก โดยมีการดำเนินการให้เป็นไปตามพระราช บัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไข เพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคน ที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเหมาะสม และเพียงพอ การคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติ ตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลา ที่เหมาะสมเพื่อให้ปฏิบัติงานบรรลุตาม วัตถุประสงค์ขององค์กร</p>	<p>๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อแสดงถึงข้อมูล อัตรากำลังของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกประเภท อันจะเป็นประโยชน์ ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวมและ แนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ได้อย่างชัดเจน</p> <p>๒. แก้ไขการกำหนดโครงสร้างตำแหน่ง การกำหนด ตำแหน่งพนักงานจ้างและพนักงานเทศบาลเพิ่มใน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความ รับผิดชอบ ลักษณะงานหรือปริมาณงานที่เพิ่มมาก ขึ้น</p>	<p>๑. ประกาศปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๓</p>	<p>ปัญหาและอุปสรรค - การกำหนดตำแหน่ง ยังไม่เพียงพอ และยังไม่ มีความเหมาะสมกับ ภาระหน้าที่ของเทศบาล</p> <p>ข้อเสนอแนะ - ควรวิเคราะห์ภาระ งานที่มีอยู่เพื่อกำหนด ตำแหน่งในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี</p>

นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย</p>	<p>เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทของเทศบาลตำบลคึกคัก โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลคึกคัก</p>	<p>๑. จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามตำแหน่งงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. จัดทำแผนการจัดการองค์ความรู้(KM Action Plan) เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และสามารถประมวลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน</p> <p>๓. จัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ของเทศบาลตำบลคึกคัก เพื่อให้การดำเนินการให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมและเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรของเทศบาลตำบลคึกคัก มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล</p> <p>๔. จัดทำโครงการเชิดชูเกียรติพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลคึกคัก ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ และให้บริการประชาชนดีเด่น</p>	<p>๑. ส่งพนักงานเทศบาล เข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานต่างๆ ตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล</p>	<p>ปัญหาและอุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - แผนการพัฒนาฯยังไม่รวมถึงพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป - รายได้ยังเข้ามาไม่เพียงพอทำให้ต้องขอการส่งพนักงานเทศบาลเข้ารับการอบรมฯ <p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลเข้ารับการอบรมผ่านระบบออนไลน์</p>

นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๓. ด้านการสรรหา คัดเลือก และการ บรรจุแต่งตั้ง</p>	<p>การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ทั้งในส่วนของการ สรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่เพื่อเข้าทำงานใน ตำแหน่ง และการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยมีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพังงา กำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการ สรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้ เพื่อช่วยให้ สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ</p>	<p>๑. ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างที่ ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖</p> <p>๒. ดำเนินการรับโอน(ย้าย) พนักงานเทศบาล ที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖</p> <p>๓.ดำเนินการร้องขอให้ กสธ. ดำเนินการ สอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งที่ว่างตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖</p> <p>๔. ดำเนินการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ตาม ประกาศ กสธ. เพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งที่ว่างตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>	<p>๑.รับโอน(ย้าย) พนักงานเทศบาลที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖</p> <p>๒.ขอใช้บัญชีผู้ สอบแข่งขันได้ตาม ประกาศ กสธ. เพื่อ บรรจุบุคคลเป็น ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นในตำแหน่ง ที่ว่างตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>	<p>ปัญหาและอุปสรรค -ตำแหน่งที่ขึ้นบัญชีมี จำนวนน้อยเลยยังมี ตำแหน่งว่าง</p> <p>ข้อเสนอแนะ - ควรประชาสัมพันธ์ การรับโอน กรณีมี ตำแหน่งว่างให้มากขึ้น</p>

นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๔. ด้านการพัฒนา ระบบสารสนเทศและ การสร้าง ความก้าวหน้าในสาย งาน	ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยี สารสนเทศใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัย และเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณ เอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผน ตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้าน บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)	๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร ๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการ บริหารจัดการบุคลากร ๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศ ด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีด ความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนา ระบบในอนาคต ๔. เสริมสร้างความรู้ในสายงาน เพื่อพัฒนา ศักยภาพ ความเชี่ยวชาญในตำแหน่ง เพื่อรองรับ ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือตำแหน่งทางสายงาน บริหารในอนาคต	๑. ปรับปรุงข้อมูลใน ระบบบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ (LHR) ๒. รายงานผลการเข้า ร่วมฝึกอบรมของ พนักงานเทศบาล	ปัญหาและอุปสรรค -มีการแก้ไขข้อมูลส่วน บุคคลแต่ไม่มีการแจ้ง เจ้าหน้าที่ดูแลรับผิดชอบ ทราบ -งบประมาณมีจำนวน จำกัด ข้อเสนอแนะ -เห็นควรกำชับให้ บุคลากรแจ้งเจ้าหน้าที่ ดูแลรับผิดชอบทราบกรณี มีการเปลี่ยนแปลงข้อมูล ส่วนบุคคล -พิจารณาส่งพนักงาน เทศบาลเข้าร่วมอย่าง เหมาะสม
๕. ด้านสวัสดิการและ การพัฒนาคุณภาพ ชีวิต	ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยี สารสนเทศใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัย และเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณ เอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผน ตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้าน บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)	๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๓. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ ๔. จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของอาชีพ	๑. จัดกิจกรรมจิต อาสา Big Cleaning Day	ปัญหาและอุปสรรค - ยังขาดอุปกรณ์ที่ใช้ใน การทำความสะอาด ข้อเสนอแนะ - เห็นควรประชาสัมพันธ์ ให้บุคลากรในสังกัดเข้า ร่วมกิจกรรมมากขึ้น