



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ งานการเจ้าหน้าที่ โทร.๐ ๗๖๔๐ ๖๓๓๘

ที่ พง ๕๒๔๐๑/ ๗๖๕๒

วันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๔

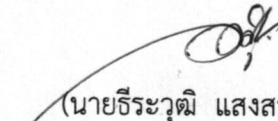
เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๔

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลคึกคัก

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

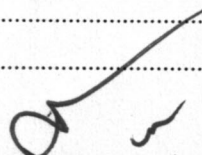
บัดนี้ได้สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ แล้ว งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาลจึงขอรายงานผลการดำเนินการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

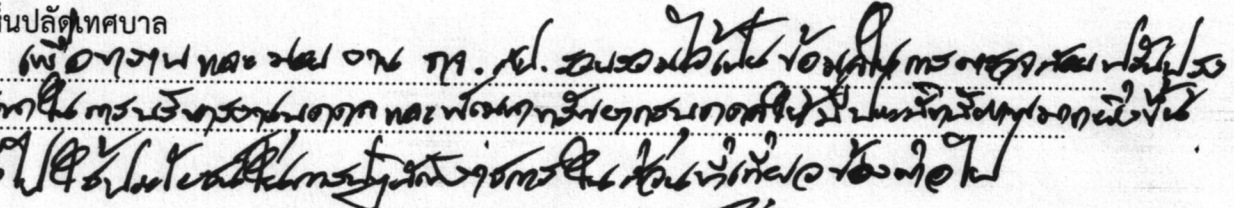
  
(นายธีระวุฒิ แสงสว่าง)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ


ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล



  
(นายสามารถ รักศิริรัตน์)  
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นปลัดเทศบาล

  
เพื่อรายงาน ทดสอบ อบจ. รท. ผ. ขนอม ๒๕๖๕-๒๕๖๖ และเพื่อใช้ในการประเมินผล  
และเพื่อใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น  
เรื่อง ๑) ไป ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๔ และ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๔

  
(นายสุขเกษม สมบัติ)  
รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน  
ปลัดเทศบาลตำบลคึกคัก

/ความเห็น...

ความเห็นรองนายกเทศมนตรีตำบลคึกคัก

รับทราบ

พิกุลพร วัฒนชาติโยธิน



(นายชาติตรี หลีเจ็ญ)

รองนายกเทศมนตรีตำบลคึกคัก

ความเห็นของนายกเทศมนตรีตำบลคึกคัก

กัมพันธ์ วัฒนวัฒน

(นายสวัสดิ์ ตันแก่ง)

นายกเทศมนตรีตำบลคึกคัก

นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๑. ด้านการวางแผน อัตรากำลัง</p>	<p>เพื่อให้มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง และการกำหนดโครงสร้างให้มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลคึกคัก โดยมีการดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเหมาะสม และเพียงพอ การคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้ปฏิบัติงานบรรลุตาม 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 ลักษณะงานหรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น</p>	<p>๑. ประกาศใช้แผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p> <p>๒. ประกาศปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑</p>	<p><b>ปัญหาและอุปสรรค</b> - การกำหนดตำแหน่ง ยังไม่เพียงพอ และยังไม่ มีความเหมาะสมกับ ภาระหน้าที่ของเทศบาล</p> <p><b>ข้อเสนอแนะ</b> - 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. จัดทำโครงการเชิดชูเกียรติพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลคึกคัก ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ และให้บริการประชาชนดีเด่น</p>	<p>๑. ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>	<p><b>ปัญหาและอุปสรรค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- แผนการพัฒนายังไม่รวมถึงพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป</li> <li>- ยังขาดการประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม</li> </ul> <p><b>ข้อเสนอแนะ</b></p> <p>ควรจัดอบรมให้ความรู้กับพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป</p>

นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๓. ด้านการสรรหา คัดเลือก และการ บรรจุแต่งตั้ง</p>	<p>การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ทั้งในส่วนของกา รสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่เพื่อเข้าทำงานใน 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.รับสมัครสอบคัดเลือก บุคคลเพื่อการสรรหา และเลือกสรรเป็น พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔</p> <p>๒.รับโอน(ย้าย) พนักงานเทศบาลที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖</p> <p>๓.ขอใช้บัญชีผู้ สอบแข่งขันได้ตาม ประกาศ กสธ. เพื่อ บรรจุบุคคลเป็น ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นในตำแหน่ง ที่ว่างตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>	<p><b>ปัญหาและอุปสรรค</b> -มีผู้สมัครจำนวนน้อย -ตำแหน่งที่ขึ้นบัญชีมี จำนวนน้อยเลยยังมี ตำแหน่งว่าง</p> <p><b>ข้อเสนอแนะ</b> - ควรประชาสัมพันธ์ ผ่านช่องทางต่างๆ</p>

นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๔. ด้านการพัฒนา ระบบสารสนเทศและ การสร้าง ความก้าวหน้าในสาย งาน	ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการ ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร</li> <li>๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร</li> <li>๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาในระบบในอนาคต</li> <li>๔. เสริมสร้างความรู้ในสายงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพ ความเชี่ยวชาญในตำแหน่ง เพื่อรองรับตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือตำแหน่งทางสายงานบริหารในอนาคต</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ปรับปรุงข้อมูลในระบบบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)</li> <li>๒. รายงานผลการเข้าร่วมฝึกอบรมของพนักงานเทศบาล</li> </ol>	<p><b>ปัญหาและอุปสรรค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-มีการแก้ไขข้อมูลส่วนบุคคลแต่ไม่มีการแจ้งเจ้าหน้าที่ดูแลรับผิดชอบทราบ</li> <li>-งบประมาณมีจำนวนจำกัด</li> </ul> <p><b>ข้อเสนอแนะ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-เห็นควรกำชับให้บุคลากรแจ้งเจ้าหน้าที่ดูแลรับผิดชอบทราบกรณีมีการเปลี่ยนแปลงข้อมูลส่วนบุคคล</li> <li>-พิจารณาส่งพนักงานเทศบาลเข้าร่วมอย่างเหมาะสม</li> </ul>
๕. ด้านสวัสดิการและ การพัฒนาคุณภาพ ชีวิต	ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการ ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</li> <li>๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</li> <li>๓. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ</li> <li>๔. จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของอาชีพ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. จัดกิจกรรมจิตอาสา Big Cleaning Day</li> <li>๒. จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพฯ</li> <li>๓. แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ของเทศบาลตำบลคึกคัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔</li> </ol>	<p><b>ปัญหาและอุปสรรค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ยังขาดอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำความสะอาด</li> <li>- บุคลากรยังไม่ให้ความสนใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่เท่าที่ควร</li> </ul> <p><b>ข้อเสนอแนะ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เห็นควรประชาสัมพันธ์ผ่านโครงการจัดอบรมฯ</li> </ul>