



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานธุรการ สำนักปลัดเทศบาล

ที่ นค ๕๒๖๐๓/๐๖

วันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลสังคม

เทศบาลตำบลสังคม ได้ประกาศนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสังคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ซึ่งบัดนี้ ได้สิ้นสุดการดำเนินงานตามระยะเวลาแล้ว จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ รายละเอียดแนบท้ายนี้

ลงชื่อ

ผู้เสนอ

(นางสาวนิสารัตน์ ตรงต่อกิจ)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลสังคม

(นายคมิตกุล กรจักร์)

รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นปลัดเทศบาลตำบลสังคม

สืบทำรวจโท

(ประพล มีสติ)

ปลัดเทศบาลตปบลสังคม

ความเห็นนายกเทศมนตรีตำบลสังคม

(นายสุวิน คำภาพงษา)

รายงานผลสรุป
ผลการดำเนินงานตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
(ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)



เทศบาลตำบลสังขม
อำเภอสังขม จังหวัดหนองคาย

รายละเอียดแผนงาน/โครงการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปี พ.ศ. พ.ศ. ๒๕๖๕
เทศบาลตำบลสังคม อำเภอสังคม จังหวัดหนองคาย

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑.การวางแผนอัตรากำลังคน</p> <p>๑.๑ มีการเพิ่มข้อมูลจำนวนบุคลากรในองค์กร</p>	<p>เพื่ออัปเดตข้อมูลจำนวนบุคลากรในองค์กรให้เป็นปัจจุบัน</p>	<p>จำนวนบุคลากรและข้อมูลส่วนตัวบุคลากรในองค์กรแสดงรายการในระบบ LHR</p>	<p>มีการดำเนินการบันทึกข้อมูลพนักงานส่วนเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเป็นปัจจุบัน</p>	<p>ดำเนินการเป็นไปตามระเบียบกฎหมายด้านการบริหารงานบุคคลที่กำหนด</p>
<p>๒.การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</p> <p>๒.๑ มีการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>	<p>ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง โดยรายงานให้ กสธ.เป็นผู้สรรหา</p>	<p>๑.ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๒.ตำแหน่งผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา</p>	<p>ดำเนินการรายงานตำแหน่งว่างให้คณะกรรมการพนักงานส่วนเทศบาลจังหวัดหนองคายทราบ และร้องขอให้ กสธ.เป็นผู้จัดสอบแข่งขัน</p>	<p>ดำเนินการตามประกาศหลักเกณฑ์ ที่กำหนดไว้</p>
<p>๓.การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๓.๑ การพิจารณาการปฏิบัติงานรอบครั้งปีแรก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕</p> <p>๓.๒ การพิจารณาการปฏิบัติงานรอบครั้งปีหลัง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕</p>	<p>พิจารณาในอัตราสัดส่วน ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนพนักงานส่วนเทศบาลทั้งหมด ณ วันที่ ๑ มีนาคม</p> <p>พิจารณาในอัตราสัดส่วน ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนพนักงานส่วนเทศบาลทั้งหมด ณ วันที่ ๑ กันยายน</p>	<p>ผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนเทศบาล</p> <p>ผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนเทศบาล</p>	<p>มีผู้ได้รับการพิจารณาในข้อกำหนดหนึ่งชั้น จำนวน ๒ คน</p> <p>มีผู้ได้รับการพิจารณาในข้อกำหนดสองชั้นรวมทั้งปี จำนวน ๒ คน หนึ่งจุดห้าชั้น จำนวน ๑๗ คน</p>	<p>ดำเนินการตามประกาศหลักเกณฑ์ ที่กำหนดไว้</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย</p> <p>๔.๑ การประชุมพนักงานประจำเดือน</p>	<p>รายงานการปฏิบัติงานและความคืบหน้าของงานในแต่ละกองและงานประจำตามตำแหน่งรวมถึงภารกิจที่รับผิดชอบ และข้อกำหนดการปฏิบัติราชการ</p>	<p>ผลการประเมินการปฏิบัติงานตามรอบการประเมินผล ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๕</p>	<p>พนักงานเทศบาลตำบลสังคัม พนักงานครู ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานตามคำแนะนำและไม่มีผู้ใดเกิดปัญหาการกระทำผิดวินัยราชการ</p>	<p>-</p>
<p>๕. การสรรหาคนดีคนเก่ง</p> <p>๕.๑ การคัดเลือกพนักงานที่ปฏิบัติงานได้ดี</p>	<p>เพื่อสรรหาบุคลากรที่มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับต่อทุกคนทุกฝ่าย เพื่อเป็นต้นแบบให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร</p>	<p>การลงมติในที่ประชุมพิจารณาคัดเลือกบุคคลต้นแบบขององค์กร รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๕</p>	<p>มติที่ประชุมลงความเห็นให้พนักงานเดือนต่อเดือน</p>	<p>-</p>
<p>๖. การพัฒนาด้านบุคลากร</p>	<p>ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดี มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. มีแผนพัฒนาบุคลากร ๒. มีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ๓. มีการถ่ายโอนความรู้แลกเปลี่ยน</p>	<p>๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาล ๒. พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับสายอาชีพ</p>	<p>ส่งเสริมให้พนักงานแต่ละตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานและนำความรู้ในการอบรมแต่ละครั้งมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานต่อไป</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๗. การพัฒนาด้านคุณธรรมและรักษาวินัยและจริยธรรม</p>	<p>๑. แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นว่าด้วยข้อจริยธรรมข้าราชการ</p> <p>๒. ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ</p>	<p>๑. พนักงานให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบถึงประมวลจริยธรรม</p>	<p>๑. ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับเทศบาลตำบลสังคม</p> <p>๒. ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบให้พนักงานเทศบาลตำบลสังคม</p>	<p>ควรดำเนินการแจ้งทุกกองรับทราบข้อจรรยาบรรณ</p>
<p>๘. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>- แจ้งพนักงานเทศบาลทุกคนให้เข้าร่วมอบรมในสายงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาความรู้ในสายงานมากยิ่งขึ้น</p>	<p>- การปฏิบัติงานในหน้าที่ถูกต้องตามระเบียบ</p>	<p>- ประชาสัมพันธ์การเข้าร่วมอบรมในสายงานแต่ละบุคคล และมีแผนการวางแผนส่งบุคลากรในสายงานความก้าวหน้า</p>	<p>ควรความรู้ตามสายงานและให้เป็นตามแผนความก้าวหน้าในสายงาน</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๙. การพัฒนาคุณภาพชีวิตนโยบายด้านสวัสดิการ</p>	<p>เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งกับองค์กร โดยส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานและสมรรถนะในโอกาสและผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ</p>	<p>๑. บุคลากรแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ๒. สภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๓. มีสวัสดิการผลตอบแทน</p>	<p>๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการทำงาน ๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๓. ยกย่องพนักงานที่เก่า คนดี ๔. ปรับปรุงสวัสดิการผลตอบแทนพิเศษ</p>	<p>๑. ควรเพิ่มช่องทางให้มากขึ้น ๒. ควรปรับปรุงสถานที่ให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร</p>
<p>๙.๑ กิจกรรม Big Cleaning day</p>	<p>เพื่อสร้างเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรให้มีความสามัคคี สร้างการทำงานเป็นทีม</p>	<p>กิจกรรมทำความสะอาดในองค์กรและรอบบริเวณพื้นที่ขององค์กรและพื้นที่เทศบาลตำบลสังคม</p>	<p>๕. ปรับช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เทศบาลตำบลสังคมจัด</p>	<p>เกิดความร่วมมือในองค์กร ในการจัดกิจกรรมดังกล่าว</p>
<p>๙.๒ กิจกรรม เดินออกกำลังกาย ริมโขง</p>	<p>เพื่อสร้างเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรและเสริมสร้างการออกกำลังกายให้กับบุคลากรในองค์กร</p>	<p>กิจกรรมร่วมกันเดินออกกำลังกายริมโขงและบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ให้กับชุมชน</p>	<p>กิจกรรม Big Cleaning day ๑ เดือน/ครั้ง เทศบาลตำบลสังคมจัด กิจกรรม เดินออกกำลังกายริมโขง กิจกรรม ๑ เดือน/ครั้ง</p>	<p>เกิดกิจกรรมและสร้างสัมพันธ์ในองค์กรและให้มีสุขภาพแข็งแรง รวมถึงสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร</p>

สรุปสถิติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตารางสรุปอัตรากำลังคนของเทศบาลตำบลสังคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

บุคลากร	จำนวนแผนอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๕	จำนวนบุคลากรที่มีอยู่จริง
ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	๒๗	๑๘
พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานทั่วไป	๒๙	๒๘
ครู	๒	๒
รวม	๕๘	๔๘

ตารางสรุประดับตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ระดับตำแหน่ง	จำนวน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	จำนวน ปีงบประมาณ ๒๕๖๕
บริหาร ระดับกลาง	๑	๑
อำนวยการ ระดับต้น	๕	๓
เชี่ยวชาญ	-	-
ชำนาญการพิเศษ	-	-
ชำนาญการ	๔	๓
ปฏิบัติการ	๔	๓
อาวุโส	-	-
ชำนาญงาน	๒	๒
ปฏิบัติงาน	๑	๑
รวม	๑๗	๑๓

ด้านการฝึกอบรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตรฝึกอบรม
๑	สิบทำรวจโท ประพล มีสติ	ปลัดเทศบาล	การประชุมเชิงปฏิบัติการ อบรมเผยแพร่ความรู้เพื่อ พัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน ในศูนย์คัดกรอง
๒	นายคณิตกุล กรจักร์	รองปลัดเทศบาล	โครงการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการ จัดทำ แผนพัฒนาการศึกษาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เรื่อง แนวทางการจัด แผนพัฒนาศึกษา
๓	นางผ่องพรรณ ทองแสน	หัวหน้าสำนักปลัด	การประชุมชี้แจงขั้นตอน และหลักเกณฑ์การประเมิน รางวัลองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นที่มีการบริหาร จัดการที่ดี
๔	นางสุพัตรา ชานัย	ผู้อำนวยการกองคลัง	หลักสูตรอำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง รุ่นที่ ๑๑ หลักสูตรการปิดบัญชีของ หน่วยงานภายใต้สังกัดไฟล์ Exel แบบอัตโนมัติ การทำ งบการเงินรวมระหว่างกัน ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นและหน่วยงาน ภายใต้สังกัดในระบบ e- laas
๕	นายสุริยันต์ ลิธรรมมา	ผู้อำนวยการกองช่าง	โครงการฝึกอบรมเพิ่ม ทักษะการพัฒนากสิกรรมสู่ ระบบเศรษฐกิจพอเพียง รูปแบบ หนอง นา จังหวัด หนองคาย
๖	นางนภารัตน์ ปาเชื้อ	ครู คศ.๒	หลักสูตร การจัดทำรายงาน ทางการเงินและหมายเหตุ ประกอบงบการเงินของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

			การบันทึกบัญชีและการปิดบัญชีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ
๗	นางปิยะนุช เนาว์แก้งใหม่	นักวิชาการเงินและบัญชีฯ	หลักสูตร การจัดทำรายงานทางการเงินและหมายเหตุประกอบงบการเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบันทึกบัญชีและการปิดบัญชีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ
๘	นางรุ่งนภา นันทวงศ์	เจ้าพนักงานธุรการฯ	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการมาตรฐานและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การเลื่อนตำแหน่งและระดับ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๙	นายวรากร พงษ์เมษา	นักพัฒนาชุมชนฯ	หลักสูตร การจัดทำรายงานทางการเงินและหมายเหตุประกอบงบการเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบันทึกบัญชีและการปิดบัญชีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ
๑๐	นางสาววิริยา คำไสกา	ครู คศ.๑	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการบริหารงานบุคคล ข้าราชการ หรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น

๑๑	นางสาวกัลยาณี แก้ววรรณ	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ฯ	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร การจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างด้วยโปรแกรม Ltax ๓,๐๐๐ พร้อมแจกแผนที่แม่บทและทะเบียนทรัพย์สิน ที่นำไปใช้งานได้จริง และปรับปรุงข้อมูลที่ดินตามมาตรา ๑๐ ด้วยโปรแกรมอัตโนมัติ เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ระบบ Ltax online รุ่นที่ ๑๑
๑๒	นายพลาธิป นิลโคตร	นิติกร	หลักสูตรทักษะการจัดกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท รุ่นที่ ๑๓
๑๓	นายพิชัย ประเทศเสนา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	หลักสูตร เทคนิคการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่น
๑๔	นางสาวพิมพ์วรรณ ทองทาบ	เจ้าพนักงานพัสดุ	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร เจาะลึกงานทะเบียนสินทรัพย์ หลักสูตร จัดซื้อจัดจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างไม่ถูกต้อง รวดเร็ว ปลอดภัย และเป็นไปตาม ว.๘๔๕ รุ่นที่ ๑๐

ปัญหา / อุปสรรค


จากการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลสังขม ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผน ฯ นั้น คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังมีบางกระบวนการที่ยังพบปัญหาและอุปสรรค

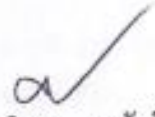
ตัวอักษรวางแผนกำลังคน

เทศบาลตำบลสังคม ขาดพนักงานเทศบาลสายงานบริหารจำนวน ๒ อัตรา เนื่องจากให้ ก.ท.จ. สรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ทำให้ไม่สามารถรับโอนได้ จึงไม่มีหัวหน้าส่วนราชการปฏิบัติงานทำให้เกิดความล่าช้า

ข้อเสนอแนะ

ให้ ก.ท.จ. พิจารณา ปลดล็อคตำแหน่งสายงานบริหาร เพื่อให้สามารถรับโอนพนักงานส่วนตำบลที่มีความประสงค์จะโอน (ย้าย) มาปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ


(นางสาวนิศารัตน์ ตรงต่อกิจ)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
ผู้จัดทำ


(นายคณิตกุล กรจักร์)
รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
ผู้ตรวจ