



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาลตำบลไชยมงคล อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

ที่ นม ๕๒๗๖๑ / วันที่ ๗ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลไชยมงคล

ตามประกาศเทศบาลตำบลไชยมงคล เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ไปแล้วนั้น

การเจ้าหน้าที่ สำนักเทศบาลตำบลไชยมงคล จึงขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ตามเอกสารที่แนบท้ายมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวนิชชา พรหมขัน)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นางจุฬาลักษณ์ ณ ระนอง)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(นายจักรภพ เดชสุพงษ์)
รองปลัดเทศบาล

ความเห็นปลัดเทศบาลตำบลไชยมงคล

ว่าที่ร้อยโท
(วรชัย วุฒิสารสกุล)
ปลัดเทศบาลตำบลไชยมงคล

คำสั่งนายกเทศมนตรีตำบลไชยมงคล

(นายสมโภชน์ นามประสิทธิ์)
นายกเทศมนตรีตำบลไชยมงคล

เอกสารแนบรายงานการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑.ด้านการวางแผนกำลังคน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลไชยมงคลมีโครงสร้างการแบ่งงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน ๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลไชยมงคลมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา (ก.ท.จ.นม.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่ ๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนบุคลากรของเทศบาลตำบลไชยมงคล ๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลไชยมงคลสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตาม	-ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	ประกาศเทศบาลตำบลไชยมงคล เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๔	

ประเด็น นโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
	อำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี ๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลไชยมงคล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด			
๒.ด้านการสรรหาคณบดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การดำเนินสรรหาพนักงานจ้างในตำแหน่งที่ว่าง	เพื่อสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐานยุติธรรม โปร่งใส และเป็นไปตามประกาศกำหนด หลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา กำหนด	-ระดับความสำเร็จในการสรรหาพนักงานจ้างในตำแหน่งที่ว่าง	ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ตำแหน่งพนักงานจ้างที่ว่างมีตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งกองช่างสามารถบริหารจัดการ มอบหมายงานภายในได้ และเพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย จึงยังไม่ดำเนินการสรรหา	
๓.ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การดำเนินสรรหาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ในตำแหน่งที่ว่าง	เพื่อดำเนินการวางแผนกำลังคน สรรหาบุคคลสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการบรรจุ แต่งตั้ง การรับโอน กว้ายาย การคัดเลือกโดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ขั้นตอนทีคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดนครราชสีมา กำหนด	-ระดับความสำเร็จในการสรรหาบุคคลสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการบรรจุ แต่งตั้ง การรับโอน กว้ายาย การคัดเลือกในตำแหน่งที่ว่าง	๓.๑ ให้โอนสิบเอกทรงศักดิ์ อุปรีศรี ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน ไปดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานเทคนิคชำนาญงาน สังกัดเทศบาลตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ตัดโอนวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๕ ๓.๒ ให้โอนจำเอนกธณัช สังข์แก้ว ตำแหน่ง นักวิชาการสุขาภิบาล ระดับชำนาญการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) สังกัด	

ประเด็น นโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
			เทศบาลตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ๓.๓ ให้โอนนายจิรวุฒิ ปานชาติ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง) สังกัดเทศบาลเมืองแก่งคอย อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ๓.๔ รับโอนนางสาววราวุธ บอขุนทด ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ๓.๕ ให้โอนนายฐิติวัฒน์ ธีระอกนิษฐ์ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) สังกัดเทศบาลตำบลปอแก้ว อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ ๓.๖ ให้โอนนายสุริยงค์ ยืนยง ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) สังกัดเทศบาลตำบลคลองไผ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕	

ประเด็น นโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
			๓.๗ แก้วไขวันแต่งตั้งนางสาววารุณี บอขุนทด ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓ สังกัดเทศบาลตำบลหนองกรด อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา มาดำรงตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ ๓.๘ รับโอนนางสาวน้ำทิพย์ พึ่งพิพัฒน์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับ ชำนาญงาน สังกัด กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง อำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา มาดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับ ชำนาญงาน ให้มีผลวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕	
๔.ด้านการพัฒนาบุคลากร แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖	๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการบรรจุ แต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ได้เรียนรู้แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ และแนวทางการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดีตามหลักสูตรที่ ก.ท.กำหนด ๒. เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ๓. เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรทุกคน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	๑.ประกาศเทศบาลตำบลไชยเมือง เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๓ ๒.จำนวนสายงานของพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งหมด จำนวน ๒๐ สายงาน ได้รับการฝึกอบรมจำนวน ๑๒ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๖๐	

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
	๔. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๕. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแล และการพัฒนาผู้อยู่ ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน ๖. เพื่อพัฒนาคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาล มีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพเป้าหมายการพัฒนา			
๕.ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	๑. เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง ๒. เพื่อเป็นการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง	การประเมินการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด	๑.ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ๒.ประกาศผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑ ๓.ประกาศผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง ครั้งที่ ๒	

ประเด็น นโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๖.ด้านการส่งเสริม จริยธรรมและรักษาวินัย ของบุคลากรใน หน่วยงาน โครงการพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรม แก่ บุคลากร	๑. เพื่อเป็นการปลูกและปลูกจิตสำนึกการ ต่อต้านการทุจริต ๒. เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึกและความ ตระหนักในการประพฤติปฏิบัติราชการตาม อำนาจหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน ๓. เพื่อสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการ ประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ๔. เพื่อสร้างจิตสำนึกและความตระหนักที่จะ ไม่การขัดกันแห่งประโยชน์หรือมีผลประโยชน์ ทับซ้อน ๕. เพื่อเป็นการปฏิบัติตามแนวทางประมวล จริยธรรมของเทศบาลตำบลไชยมงคล	ระดับความสำเร็จในการ ส่งเสริม จริยธรรม และรักษา วินัย	๑.ประชาสัมพันธ์ประกาศประมวลจริยธรรมพนักงานส่วน ท้องถิ่นให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้างเหมาโดยทั่วกัน ๒.กำกับเกี่ยวกับจริยธรรมและการรักษาวินัยในการประชุม ประจำเดือน ๓.ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงาน ครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง ร่วมกิจกรรมทำ บุญ ตักบาตร ตามประเพณีท้องถิ่น	
๗.ด้านการสร้าง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ จัดทำคู่มือแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	๑.เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางการพัฒนา บุคลากร ๒.เพื่อให้บุคลากรในแต่ละตำแหน่งเข้าใจ รับทราบถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพของ ตนเองในแต่ละตำแหน่ง ๓.เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนา บุคลากร ๔.เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาล ตำบลไชยมงคล เป็นไปตาม ระเบียบกฎหมาย ไม่ก่อให้เกิดปัญหาในด้าน งานบริหารงาน บุคคล	ระดับความสำเร็จในการสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.ประชาสัมพันธ์คู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้พนักงานเทศบาล ทราบโดยทั่วกัน	

ประเด็น นโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
	๕. เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเทศบาลตำบลไชยมงคล ให้ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามตำแหน่ง หน้าที่ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ			
๘.ด้านการพัฒนา คุณภาพชีวิต โครงการกิจกรรม Big Cleaning Day	๑. เพื่อสนองนโยบาย“จังหวัดสะอาด” ๒. เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์กร ๓. เพื่อจัดให้มีภูมิทัศน์สะอาด สวยงามต่อผู้พบเห็น ตลอดจนเป็นการสร้างความพึงพอใจของประชาชนที่มาใช้บริการ	ระดับความสำเร็จของโครงการ กิจกรรม Big Cleaning Day	โครงการกิจกรรม Big Cleaning Day ในวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ทำความสะอาดเก็บขยะ ตัดแต่งกิ่งไม้ บริเวณรอบอาคารสำนักงานเทศบาล และบริเวณป้ายด้านหน้าสำนักงานเทศบาล	

ปัญหาและอุปสรรค

- มีงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรที่จำกัด ทำให้พนักงานเจ้าหน้าที่ ไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม
- ในการสรรหาพนักงานเทศบาล เพื่อมาบรรจุแต่งตั้งหรือรับโอน (ย้าย) ในบางตำแหน่ง บัญชี กสท.หมด(บัญชี) หรือไม่มีส่วนท้องถิ่นติดต่อขอโอน (ย้าย) เช่น นักวิชาการสุขาภิบาล หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- ควรตั้งงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรเพิ่ม เพื่อให้พนักงานเจ้าหน้าที่ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ ได้ครบทุกสายงานในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี