



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลนกกอก

ที่ นม ๕๔๙๐๑/ วันที่ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

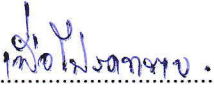
เรียน นายกเทศมนตรีตำบลนกกอก

ตามที่เทศบาลตำบลนกกอก ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ และแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล จึงรายงานการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕ โดยมีรายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายบันทึกนี้
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวพรชนก กาศพรมราช)

นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ 

(นางดวงพร พิภบุญเลิศ)

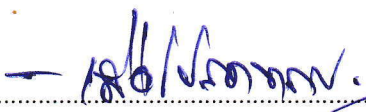
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล 

(นายสังคม ทะสุนทร)

ปลัดเทศบาล รักษาการแทน

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

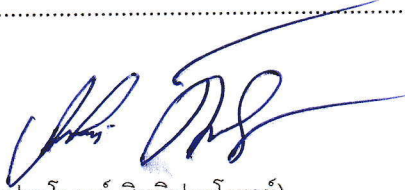
ความเห็นปลัดเทศบาล 

(นายสังคม ทะสุนทร)

ปลัดเทศบาลตำบลนกกอก

คำสั่งนายกเทศมนตรี.....

- ๗๘๖๔



(นายปราโมทย์ สิทธิปราโมทย์)
นายกเทศมนตรีตำบลนกออก

รายงานผลการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕

ตามที่เทศบาลตำบลนกออก ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ และแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลนกออก สอดคล้องกับนโยบายดังกล่าว จึงได้มีการดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติในการวางแผนกำลังคน การสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยข้าราชการและการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ได้ดำเนินการตามกรอบนโยบาย ดังนี้

ประเด็นนโยบาย	การดำเนินการ
๑.ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	๑. ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงถึงครั้งที่ ๒) เพื่อกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลนกออกและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลนกออก ให้สอดคล้องกับระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น กำหนดตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน เพิ่มขึ้นเป็น ๒ อัตรา เพื่อบริหารภารกิจและหน้าที่ด้านงานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
๒. ด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	๑.อยู่ระหว่างการสรรหาตำแหน่งสายบริหารที่ว่าง ๒.อยู่ระหว่างการสรรหาในตำแหน่งที่ร้องขอให้ กสด. ดำเนินการสอบแข่งขันแทนในตำแหน่งที่ว่าง
๓.ด้านการพัฒนาบุคลากร	๑.ได้มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหน่วยงานอื่นๆ ๒. ไม่มีการดำเนินการฝึกอบรมโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง เนื่องจากสถานการณ์ระบาดของโรคโควิด ๑๙
๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ปีละ ๒ ครั้ง ดังนี้ ครั้งที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔- ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) ๒. องค์กรประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำ ได้แก่ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) และการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) (ร้อยละ ๓๐) ๓.องค์กรประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานจ้าง ได้แก่ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๘๐) และการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ ๒๐) ๔.การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑ และ ๒ ปี พ.ศ.๒๕๖๕ เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ผ่านกระบวนการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างและคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง
๕.ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย	ประกาศประมวลจริยธรรมข้าราชการและข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ

ประเด็นนโยบาย	การดำเนินการ
๕. ด้านการส่งเสริม จริยธรรมและการ รักษาวินัย	ประกาศประมวลจริยธรรมข้าราชการและข้อบังคับว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการ
๖. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. จัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้กับบุคลากรในองค์กร ๒. การจัดอุปกรณ์ในการทำงาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ให้กับบุคลากรในองค์กร ๓. ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันและ อยู่กับองค์กร ตลอดจนเป็นต้นแบบและแสดงแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร

ปัญหาและอุปสรรค เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. ในด้านการสรรหาพนักงานเทศบาลสายผู้บริหาร นั้น จะติดปัญหาเพราะต้องทำหนังสือรายงาน
ตำแหน่งว่างเพื่อให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (กสท.) ให้ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อ
ดำเนินการสรรหาตามหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง แต่ไม่ได้รับการสรรหาหรือไม่มีการส่งบุคลากรมาจึง
ทำให้ยังมีตำแหน่งว่างอยู่และไม่มีผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เทศบาลสามารถสรรหาได้โดยการรับโอน (ย้าย)
แต่จะสามารถทำได้ก็ต่อเมื่อเป็นตำแหน่งว่างและเทศบาลประกาศสรรหาภายใน ๖๐ วัน และมีผู้
ประสงค์ขอโอน (ย้าย) มาทันเวลาเท่านั้น ทำให้ยังไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้บางตำแหน่งใน
ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ข้อเสนอแนะ

๑. ทางคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลน่าจะเปิดกว้างในด้านการรับโอน (ย้าย) เพื่อให้สามารถ
สรรหาเป็นไปได้อย่างสะดวกมากขึ้น เพื่อให้ได้บุคลากรมาปฏิบัติงานแทนตำแหน่งว่าง