



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล งานการเจ้าหน้าที่

ที่ นพ ๕๒๗๐๑/๗๒

วันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

เรียน หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ตามที่เทศบาลตำบลโพธิ์สวรรค์ ได้ประกาศนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล นั้น

เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายดังกล่าว งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ดังนี้

**๑.ด้านการวางแผนกำลังคน** ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล ซึ่งได้ประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน

**๒.ด้านการสรรหา** เทศบาลฯ ได้ดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ด้วยวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

๒.๑.รับโอนพนักงานเทศบาล และข้าราชการประเภทอื่น จำนวน ๒ ตำแหน่ง ดังนี้

๒.๑.๑ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

๒.๑.๒ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

๒.๑.๓ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ

๒.๒.การสอบคัดเลือก การคัดเลือก โดยมอบให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการให้ จำนวน ๓ ตำแหน่ง

๒.๒.๑ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

๒.๒.๒ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง

๒.๒.๓ ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร จำนวน ๔ ตำแหน่ง อยู่ในระหว่างการสรรหา

ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

**๓.ด้านการพัฒนาบุคลากร** ได้ส่งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่กรมส่งเสริมฯ และหน่วยงานอื่น ๆ เป็นผู้ดำเนินการจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และให้พนักงานเทศบาลฯ ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนได้รับการเลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลได้เลื่อนระดับ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร โดยการคัดเลือก และการสอบคัดเลือก เพื่อความก้าวหน้าในการรับราชการ

**๔.ด้านการส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ** ได้มีการดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ จัดให้มีการยกย่อง ชมเชย เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน


๔.๒ จัดให้มีระบบการประเมินผลผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและเลื่อนค่าตอบแทน โดยจัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินฯ ทั้งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง

๔.๓ จัดให้มีการเข้าแถวเคารพธงชาติในทุกเช้าวันจันทร์ เพื่อสร้างความสามัคคีและส่งเสริมความมีระเบียบ วินัย

๔.๔ จัดสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และเป็นการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต รวมถึงการปรับปรุงภูมิทัศน์รอบบริเวณสำนักงานให้มีความสะอาด สวยงาม

๕.ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน มีการจัดทำประมวลจริยธรรมของเทศบาลตำบลโพธิ์พนมสวรรค์ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้ยึดถือและปฏิบัติตาม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

  
(นางสาววิสรา ศรีเมือง)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

  
.....  
.....


(ลงชื่อ).....  
(นายสันติพงศ์ ขวัญเอกพงษ์)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดฯ

  
.....  
.....

(ลงชื่อ).....  
(นายฤทธิพงษ์ จันทร์รังษี)  
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นของปลัดเทศบาลฯ

  
.....  
.....

(ลงชื่อ).....  
(นายสันสกฤต หงษ์ณี)  
รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน  
ปลัดเทศบาลตำบลโพธิ์พนมสวรรค์

คำสั่ง นายกเทศมนตรีตำบลโพนสวรรค์

— ๑๐๕๗๒ —

(ลงชื่อ)



(นายจอมพล หงชาติ)

นายกเทศมนตรีตำบลโพนสวรรค์

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

นโยบายการบริหารงาน	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ข้อเสนอแนะ
๑.ด้านการวางแผนกำลังคน	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งครอบคลุมระยะเวลาการ ใช้ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	-	๑ ต.ค.๖๕ - ๓๑ มี.ค.๖๖	มีโครงสร้างและกรอบ อัตรากำลังที่สอดคล้อง กับภารกิจของเทศบาลฯ	ควรสรรหาคนมา ดำรงตำแหน่งให้ครบ ตามที่กำหนดในแผน อัตรากำลังฯ
๒.ด้านการสรรหา	๒.๑ รับโอนพนักงานเทศบาล และข้าราชการประเภทอื่น ๒.๒ การสอบคัดเลือกฯ การ คัดเลือกโดยกรมส่งเสริมฯ เป็น ผู้ดำเนินการให้	-	๑.รับโอนข้าราชการ อบจ. จำนวน ๑ ราย เมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ๒.รับโอนพนักงานเทศบาล สายงานผู้บริหารที่กรมฯ สรรหาให้ จำนวน ๓ ราย เมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖	มีผู้มาดำรงตำแหน่งว่าง ในสายงานผู้ปฏิบัติและ สายงานผู้บริหารเพิ่มขึ้น มีอัตรากำลังเพียงพอแก่ การปฏิบัติงาน	การสรรหาตำแหน่ง สายงานผู้บริหารควร ให้ อบท.สรรหาเอง เพื่อความรวดเร็วและ ลดภาระค่าใช้จ่ายใน การดำเนินการ
๓.ด้านการพัฒนาบุคลากร	ส่งพนักงานเทศบาล พนักงาน จ้างและพนักงานครูเทศบาล เข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่ ใช้ในการปฏิบัติงาน	ใช้งบประมาณ ในเทศบัญญัติ ที่ตั้งไว้ทั้งหมด ทุกแผนงาน	ส่งบุคลากรในสังกัดใน หลักสูตรตามสายงานดังนี้ ๑.หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ วันที่ ๑๐ - ๒๕ พ.ย.๖๕	การปฏิบัติงานเป็นไป อย่างถูกต้องตามระเบียบ และมีประสิทธิภาพ	ควรให้พนักงานทุก ตำแหน่งได้เข้ารับการ อบรมอย่างน้อย หนึ่งหลักสูตรต่อปี

นโยบายการบริหารงาน	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ข้อเสนอแนะ
		เป็นเงินทั้งสิ้น ๕๓๐,๐๐๐ บาท	๒.หลักสูตรการปรับปรุงบัญชี วันที่ ๓๐ พ.ย.-๔ ธ.ค.๖๕ ๓.หลักสูตรนักวิชาการ ศึกษา วันที่ ๔ - ๒๔ ก.พ.-๖๖ ๔.หลักสูตรการจัดทำข้อ ตกลงในการพัฒนางานฯ วันที่ ๓ -๕ มีนาคม ๒๕๖๕ ฯลฯ		
๔.ด้านการส่งเสริมและ สร้างขวัญกำลังใจ	๑.กิจกรรมเข้าแถวเคารพธงชาติ ในทุกเช้าวันจันทร์และยกย่อง ชมเชยบุคลากรหรือหน่วยงาน ที่ปฏิบัติงานดีให้ทุกคนได้ทราบ ๒.ทำความสะอาด ปรับปรุง ภูมิทัศน์บริเวณรอบ ๆ สำนักงาน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการ ทำงานและเป็นการส่งเสริม พัฒนาคุณภาพชีวิต	-  -	ทุกเช้าวันจันทร์ระหว่างวันที่ ๑ ต.ค.๖๕ - ๓๑ มี.ค.๖๖  เดือนละ ๑ ครั้งระหว่างวันที่ ๑ ต.ค.๖๕ - ๓๑ มี.ค.๖๖	บุคลากรในสังกัดมีขวัญ และกำลังใจในการทำงาน  พื้นที่การทำงานมีความ เหมาะสม สะอาด สวยงามและน่าอยู่	

นโยบายการบริหารงาน	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ข้อเสนอแนะ
	๓. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้าง	-	๑ ต.ค.๖๕ - ๓๑ มี.ค.๖๖	มีระบบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	
๕. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	จัดทำประมวลจริยธรรมของเทศบาลฯ	-	<p>๑. จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาลฯ เมื่อวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ และประมวลจริยธรรมสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นเมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖</p> <p>๒. จัดทำข้อกำหนดจริยธรรมของเทศบาลฯ เมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖</p> <p>๓. แต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนจริยธรรมเมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖</p>	มีประมวลจริยธรรมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาและพนักงานเทศบาลได้ยึดถือปฏิบัติ	ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดยึดถือและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมให้เคร่งครัด

## ปัญหาและอุปสรรค

๑. ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ค่อนข้างมีข้อจำกัดในการกำหนดตำแหน่งเนื่องจากรายได้ของเทศบาลฯ ลดลงทำให้ฐานในการคำนวณค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลน้อย ส่งผลให้ค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในแผนอัตรากำลังสามปีสูงมาก
๒. การโอน (ย้าย) ของพนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหารมีการโอน (ย้าย) บ่อย ทำให้หน่วยงานขาดบุคลากรในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องหรือการรับช่วงการดำเนินงานต่ออาจขาดประสิทธิภาพ

## ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ควรมีการสรรหาพนักงานเทศบาลมาดำรงตำแหน่งให้ครบตามที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน
๒. ควรกำหนดให้พนักงานเทศบาลที่โอน (ย้าย) มาดำรงตำแหน่งต้องอยู่ปฏิบัติงานอย่างน้อย ๒ ปี จึงให้โอน (ย้าย) ได้ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ