



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....งานกาชาดจังหวัด สำนักงานปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลชะเมา.....
ที่ นค.๕๗๒๐๑/-.....วันที่.....เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔.....
เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔.....

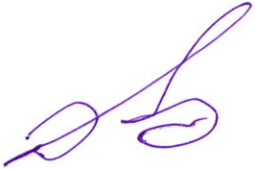
เรียน นายกเทศมนตรีตำบลชะเมา

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ ร่องรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ข้อ ๐๒๘ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ งานกาชาดจังหวัด สำนักงานปลัดเทศบาล จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย

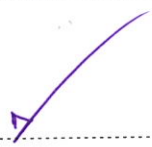
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ข้อเสนอ/พิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ


(นายยอดชาย ชุนทองจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ).....

(นางกชพรรณ เรืองทอง)

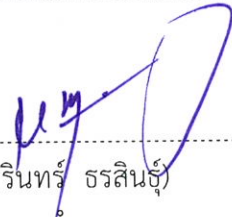
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ รักษาการแทน
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล

ความเห็น...

ความเห็นปลัดเทศบาล

- 16/06/2564

(ลงชื่อ)

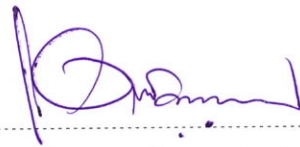


(นายสักรินทร์ ชรสินธุ์)
ปลัดเทศบาลตำบลชะเมา

ความเห็นนายกเทศมนตรี

- 16/06/2564

(ลงชื่อ)



(นายเอกชัย คงปาน)
นายกเทศมนตรีตำบลชะเมา

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
เทศบาลตำบลชะเมา อำเภอกาฬสินธุ์ จังหวัดนครราชสีมา

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. ด้านการสรรหา	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	ดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างแบ่งส่วนราชการ ในแผนอัตรา กำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยกำหนดโครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน และกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา	ตามหนังสือจังหวัดนครราชสีมา ที่ นศ ๐๐๒๓.๒/ว๑๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔
	๑.๒ การรับโอนพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างตำแหน่ง ผอ.กองช่าง (กรณีเกษียณอายุราชการ)	มีการรับโอนพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) มาเป็นพนักงานเทศบาล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา	ตามระเบียบและหนังสือสั่งการเกี่ยวกับการรับโอนพนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหาร
๒. ด้านการพัฒนา	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสายงาน	เพื่อเป็นการพัฒนา และส่งเสริมความรู้ให้กับพนักงาน
	๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากรฯ	

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓. ด้านการวางแผนกำลังคน	การเกษียณอายุของพนักงานเทศบาล	- มีการคำนวณค่าใช้จ่ายในการจ่ายเงินค่าบำเหน็จบำนาญให้กับบุคคลที่จะเกษียณอายุ - มีการแจ้งให้พนักงานนโยบายและแผนจัดทำเทศบัญญัติในปีถัดไป - มีการจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการขอรับเงินบำเหน็จบำนาญพร้อมดำนเนินการ - ส่งเอกสารเพื่อขอรับเงินบำเหน็จบำนาญต่อท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา - มีการจัดทำคำสั่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องพร้อมบันทึกข้อมูลลงในระบบบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ	
๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลชะเมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	- มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง จำนวน ๒ รอบ ดังนี้ - รอบที่ ๑ (ผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) - รอบที่ ๒ (ผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)	เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน การเลื่อนระดับ แต่งตั้ง การย้าย การโอนและการรับโอน การให้ออกจากราชการ การจูงใจ ให้อำนาจ และการบริหารงานบุคคลอื่น ๆ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างปฏิบัติงานการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๕. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย ข้าราชการ	๕.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึง ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและ ข้อบังคับเทศบาลว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	มีการจัดทำบันทึกข้อความประชาสัมพันธ์ ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับเทศบาลว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	คุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ เป็นส่วนสำคัญ ที่จะผลักดันให้งานสำเร็จ
	๕.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตาม หลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	ทำให้พนักงานได้รับความรับผิดชอบของตนเอง
	๕.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตาม แผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุปรายงาน ผลการดำเนินการตามแผนการส่งเสริม วินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการ ทุจริตคอร์รัปชัน	
๖. ด้านการจ้าง รักษาวินัย และแรงจูงใจ	๖.๑ ประชาสัมพันธ์แผนผังและแผนทาง เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ให้พนักงาน ทราบ	หน่วยงาน มีการประชาสัมพันธ์เส้นทาง ความก้าวหน้าในสายงานให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	
	๖.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูล บุคลากรในระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงข้อมูล พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
	๖.๓ จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานจนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้จัก และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรมเสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ทำให้รับทราบถึงความคืบหน้า ปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงาน
	๖.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงานที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ราชการผ่านกระบวนการคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานการประชุม	
	๖.๕ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - จัดให้มีและเวชภัณฑ์สำหรับการปฐมพยาบาลเบื้องต้น - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ	

ปัญหาและอุปสรรค

เนื่องจากในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ มีการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่น ทำให้นโยบายด้านการบริหารบุคคลไม่เป็นไปตามเป้าหมายและขาดความต่อเนื่อง ประกอบกับการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ทำให้กิจกรรม โครงการที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้