



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล งานการเจ้าหน้าที่

ที่ นม ๕๒๓๐๑/๑๕๘ วันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน นายกเทศมนตรีเมืองสีคิ้ว

ตามที่ได้มีประกาศเทศบาลเมืองสีคิ้ว เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคลเกิดประโยชน์สูงสุด สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จึงได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสวณันทนา ภาคสันเทียะ)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

เรียน ปลัดเทศบาล
- เพื่อโปรดทราบ

- ดำเนินการแจ้งเทศบาลเมืองสีคิ้ว
เพื่อโปรดทราบ และนำเอกสารแนบ
มา Website. ชม. สีคิ้ว
- ดำเนินการแจ้งเทศบาลเมืองสีคิ้ว

(นายอนุทิน ประยุทธ์)
หัวหน้าสำนักปลัด
๕ ต.ค. ๒๕๖๔

เรียน นายกเทศมนตรีเมืองสีคิ้ว
- เพื่อโปรดทราบ

- ฟ้าขาวทำเนียบกรมการปกครอง

อิวาน
(นายดวงอำนาจ ทับทิมธงไชย)
ปลัดเทศบาลเมืองสีคิ้ว
๕ ต.ค. ๒๕๖๔

- ดำเนินการ

(นายปรีชา จันทร์รวงทอง)
นายกเทศมนตรีเมืองสีคิ้ว

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
เทศบาลเมืองสีคิ้ว อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา

| ประเด็นนโยบาย | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน |
|---|---|---|---|
| <p>๑. การวางแผนกำลังคน</p> <p>๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p> <p>๑.๒ การดำเนินการตามแผนการสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง</p> | <p>- เพื่อกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจงานของเทศบาลเมืองสีคิ้ว</p> <p>- เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอัตรากำลังหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก ตาย เกษียณอายุ หรือโอนย้าย</p> | <p>- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนอัตรากำลังฉบับปรับปรุงของเทศบาลเมืองสีคิ้ว</p> <p>- มีจำนวนบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน</p> | <p>- ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจของแต่ละส่วนราชการ</p> <p>- สรรหาพนักงานจ้างและรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลในกรอบอัตรที่ว่าง</p> |
| <p>๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</p> <p>- การบรรจุแต่งตั้งบุคคลผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานเทศบาล</p> | <p>- เพื่อให้ได้บุคลากรตามกรอบอัตรากำลังที่ว่าง และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน</p> | <p>- คำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง</p> <p>- รายงานผลการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล</p> | <p>- ขอความเห็นชอบบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ต่อ ก.ท.จ.นม. ออกคำสั่งบรรจุฯ และรายงานให้จังหวัดทราบ</p> |
| <p>๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>- การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง</p> | <p>- เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานและพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพ</p> | <p>- แบบประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลเมืองสีคิ้วทุกคน</p> <p>- ประกาศผลการประเมินฯ</p> | <p>- จัดทำผลการประเมินระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานและดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดดังกล่าว</p> |

| ประเด็นนโยบาย | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน |
|--|--|---|--|
| ๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย - จัดทำโครงการอบรมวินัย และจริยธรรมของบุคลากรเทศบาลเมืองสีคิ้ว | - เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมและปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใสให้บริการประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ | - ไม่มีการร้องเรียนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ | - จัดโครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งบุคลากรเทศบาลเมืองสีคิ้ว ได้รับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ |
| ๕. การพัฒนาบุคลากร - การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น | - เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ ความสามารถ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกสายงานและทุกระดับ | - แผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากร - ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่เพิ่มขึ้น | - จัดโครงการฝึกอบรมภายในหน่วยงาน และดำเนินการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน |
| ๖. การพัฒนาคุณภาพชีวิต - จัดกิจกรรม ๕ ส. ในสำนักงานเทศบาลเมืองสีคิ้ว | - เพื่อให้บุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและมีความมั่นใจในด้านความปลอดภัย ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและคุณภาพการปฏิบัติงาน | - พื้นที่การทำงานที่มีความเหมาะสม สะอาด ปลอดภัย สนับสนุนอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ | - พนักงานทุกคนร่วมกันทำความสะอาดสำนักงานทุกวันพุธ และมีการตรวจประเมินจากคณะกรรมการ เป็นประจำ |

ปัญหาและอุปสรรค

- การโอนย้ายของบุคลากรบางครั้งไม่มีการวางแผนหรือเตรียมการไว้ล่วงหน้า เช่น การโอนย้ายกลับภูมิลำเนา ทำให้หน่วยงานอาจขาดบุคลากรในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง หรือการรับช่วงดำเนินงานต่ออาจไม่มีประสิทธิภาพมากพอ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันภายในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เป็นอัตราว่างได้อย่างต่อเนื่อง และเหมาะสม

- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสรรหา คัดเลือกและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอเมื่อเทียบกับภารกิจของหน่วยงาน และเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้