



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารงานบุคคล ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล ๐๓๙-๔๙๕๐๒๕-๗ ต่อ ๑๙
ที่ จบ ๕๕๒๐๑/๐๓๑ วันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๕
เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลเขาบายศรี

ตามที่ เทศบาลตำบลเขาบายศรี ได้ประกาศหลักเกณฑ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ในด้านต่างๆ จำนวน ๕ หลักเกณฑ์ คือ หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร หลักเกณฑ์การประเมินผลการ
ปฏิบัติงาน และหลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ นั้น

บัดนี้ งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัดเทศบาล จึงรายงานผลการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์
การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๕ รายละเอียดตามแบบรายงานผลการดำเนินงานฯ
ที่เสนอมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางธัญพร พุดชงค์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นายบัญญัติ โพธิ์หัง)

นายกเทศมนตรีตำบลเขาบายศรี

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕
เทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ
๑. ด้านการสรรหา และคัดเลือกบุคลากร	๑.๑ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาล	-ไม่มีการดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อ กำหนดตำแหน่งใหม่ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงาน และพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน (การวิเคราะห์งานการเตรียมข้อมูล และการระดมความคิดของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และผู้เกี่ยวข้อง) เนื่องจากมีผู้ครอบตำแหน่งตามอัตรากำลังที่มีอยู่แล้ว	เทศบาลตำบลเขาบายศรีมีค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงต้องวิเคราะห์ตำแหน่งที่จำเป็นมากที่สุด เพื่อไม่ให้กระทบกับค่าใช้จ่ายฯ ควรให้ผู้อำนวยการกองทุกกองเห็นความสำคัญในการกำหนดตำแหน่ง
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนฯ สรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอน(ย้าย)	-ไม่มีการดำเนินการประกาศสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างเนื่องจากมีผู้ครอบตำแหน่งตามอัตรากำลังที่มีอยู่แล้ว	-
๒.ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	๒.๑ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ	- ไม่มีการประกาศรับสมัครบุคคล เพื่อคัดเลือกเป็นพนักงานจ้างในตำแหน่ง	-

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร	๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานในตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร - จัดทำโครงการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ของเทศบาล ฯ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	
๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๔.๑ จัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงาน ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ดำเนินการประเมินข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	- หน่วยงานมีการประเมินพนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้างตามผลงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ตามสมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง เพื่อประกอบการเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน ประจำปี ๒๕๖๕ - แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ และผู้บังคับบัญชา แนะนำ ให้คำปรึกษา แนวทางการปฏิบัติงาน ส่วนที่ต้องปรับปรุง แก้ไข ส่วนที่เป็นจุดเด่น จุดด้อย แต่ละตำแหน่ง	พนักงานจ้างส่วนใหญ่ยังไม่ค่อยเข้าใจในการคัดเลือกผลงานมาประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของตนเอง ผู้อำนวยการกองควรให้คำแนะนำ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ
๕. ด้านการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ	๕.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานในตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	-หน่วยงาน มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานในตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	-
	๕.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	- หน่วยงาน ดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว ตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด ทุกระยะ แล้วเสร็จตามที่กำหนดไว้	ระบบศูนย์ข้อมูลองกรมส่งเสริมฯมีผู้ใช้งานเป็นจำนวนมาก ทำให้การบันทึกข้อมูลในระบบล่าช้า
	๕.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาคและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ผู้อำนวยการกองทุกกองควรให้ความสำคัญในการประเมินการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
	๕.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ ให้เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ราชการและตามระเบียบฯ	-