



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ โทร. ๐-๔๕๒๑-๐๙๘๙ ต่อ ๑๔

ที่ อบ ๗๔๘๐๑/ ๘๓๗ วันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลกุตชมภู

ด้วย งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล ได้จัดทำสรุปผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ รายละเอียดดังนี้

๑. โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลกุตชมภู กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภายในเป็น ๑ สำนัก ๓ กอง และ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน รวม ๕ ส่วนราชการ ดังนี้คือ

๑.สำนักปลัดเทศบาล

๒.กองคลัง

๓.กองช่าง

๔.กองการศึกษา

๕.หน่วยตรวจสอบภายใน

๒. จำนวนบุคลากร ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

๑.พนักงานเทศบาล และพนักงานครูเทศบาล จำนวน ๓๔ อัตรา

๒.พนักงานจ้าง จำนวน ๕๘ อัตรา

รวมอัตรากำลังพนักงาน ๙๒ อัตรา

๓. รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

(รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายบันทึกนี้)

/๓. รายงานผล...

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕
 เทศบาลตำบลกุสุมาลย์ อำเภอพิบูลย์รักษ์ จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นนโยบาย	แนวทางปฏิบัติ	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
<p>๑. การวางแผนกำลังคน ๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. ทบทวนและปรับปรุงกรอบอัตรากำลังให้มีความสอดคล้องกับภารกิจและนำสมรรถนะเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์ และเป็นปัจจุบัน</p>	<p>เพื่อให้มีกรอบอัตรากำลังรองรับการปฏิบัติภารกิจของเทศบาลตามแผนงานโครงการกิจกรรมต่างๆภายใต้กรอบนโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นแนวทางการวางแผนการบริหารอัตรากำลังของเทศบาล</p>	<p>ดำเนินการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ของเทศบาลในการให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>เป็นการวางแผนล่วงหน้าในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณงานและเพื่อรองรับปริมาณงานของทุกส่วนราชการที่จะเพิ่มมากขึ้น รวมถึงภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากราชการส่วนกลาง และปฏิบัติงานตามหนังสือสั่งการในด้านต่างๆที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่น</p>

ประเด็นนโยบาย	แนวทางปฏิบัติ	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
<p>๒. การสรรหาคนดีคนเก่ง</p> <p>๑. การสรรหาพนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหารและสายงานปฏิบัติการคัดเลือกโดยวิธีคัดเลือกด้วยวิธีสอบสัมภาษณ์ โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลและ ขั้นตอนที่จะดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี กำหนด</p> <p>๒. การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างโดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ เป็นคนดีคนเก่ง ยึดสมรรถนะความเท่าเทียมไม่เอื้อโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับมาตรฐานทั่วไปของพนักงานจ้าง ตามที่คณะกรรมการพนักงานจ้างเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานีกำหนด</p> <p>๓. การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างด้วยความโปร่งใส มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ประกาศรับสมัครทางเว็บไซต์ของเทศบาลตำบลทุกชุด และหนึ่งสื่อแจ้งเวียนอำเภอทุกครั้ง</p> <p>๔. การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด</p> <p>ด้วยความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรมเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่ต้องการ</p>	<p>๑. เพื่อให้มีแนวทางปฏิบัติที่การสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกำหนด</p> <p>๒. เพื่อให้มีการสรรหาพนักงานเทศบาลตามกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ตามระเบียบ/ประกาศ อย่างชัดเจน</p> <p>๓. เพื่อให้มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ได้ตามกรอบอัตราที่ตั้ง</p> <p>๔. เพื่อให้การสรรหาพนักงานจ้างได้ทำการยอมรับกำลังได้อย่างเพียงพอเหมาะสม</p>	<p>ดำเนินการสรรหาบุคลากรที่ว่างตามช่วงเวลาที่กำหนดภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้อง มีการรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง การแต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหาสายงานผู้บริหาร</p> <p>มีแผนการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ประกาศรับสมัครพนักงานจ้างใน ระบบเปิดและประชาสัมพันธ์ให้ทราบทางเว็บไซต์ของเทศบาล ทุกครั้ง</p>	<p>โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับความเป็นคนดี การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน</p> <p>นำผลงานที่ใช้ประกอบ การเลื่อนระดับในตำแหน่ง งานเก็บเป็นองค์ความรู้ของ องค์กร</p>

ประเด็นนโยบาย	แนวทางปฏิบัติ	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
<p>๓. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</p> <p>๑. รับสมัครคัดเลือก สรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงาน ตามภารกิจของหน่วยงานเพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น</p> <p>๒. การสรรหาพนักงานเทศบาล สายงานผู้บริหาร สายงานผู้ปฏิบัติ และพนักงานจ้าง ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตราว่างที่ลาออก หรือโอนย้าย</p> <p>๓. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง</p> <p>๔. การคัดเลือกพนักงานเทศบาลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ประเภททั่วไป จากระดับปฏิบัติงานเป็นระดับชำนาญงาน</p>	<p>- เพื่อให้มีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ หรือการแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานจ้างของเทศบาล ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานีกำหนด โดยต้องได้รับความเห็นชอบก่อนทุกครั้ง</p>	<p>ดำเนินการแต่งตั้งพนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหารที่ว่าง และมีผู้มาดำรงตำแหน่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขด้านการบริหารงานบุคคล รวมทั้งมีการแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานจ้างของเทศบาล ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง โดยต้องได้รับความเห็นชอบก่อนทุกครั้ง</p>	<p>ผลการวิเคราะห์</p> <p>แต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ หรือการแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานจ้างของเทศบาล ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานีกำหนด โดยต้องได้รับความเห็นชอบก่อนทุกครั้ง</p>

ประเด็นนโยบาย	แนวทางปฏิบัติ	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
<p>๔. การพัฒนาบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๕ ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและงบประมาณของเทศบาล - จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และตรงกับความต้องการของบุคลากร ตามที่หน่วยงานภาครัฐ สถาบันการศึกษาเป็นผู้ดำเนินงานจัดอบรม - การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ความรู้ ทักษะ สมรรถนะของแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง - การประชุมเพื่อติดตามและถ่ายทอดความรู้ แนวทางปฏิบัติตามหนังสือสั่งการ ข้อแนวทางปฏิบัติราชการต่างๆ ในที่ประชุมเพื่อเป็นการพัฒนาองค์ความรู้ของบุคลากรในหน่วยงาน และเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงาน 	<p>เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมและหน้าที่ราชการ ในทุกๆตำแหน่งอื่น จะทำให้ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาให้บุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนา ความรู้ตามสายงาน ตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร และมีมีการถ่ายทอดการเรียนรู้ เพื่อลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน</p>	<p>การพัฒนาบุคลากร เกิดประสิทธิภาพ ควร ดำเนินการสำรวจ ความ ต้องการ ในการ พัฒนาของ บุคลากรแต่ละ ตำแหน่งเพื่อได้กระบวนกรและวิธีการ พัฒนาการที่ตรงกับความต้องการ โดยคำนึงถึงสถานะการคลังด้วย</p>

ประเด็นนโยบาย	แนวทางปฏิบัติ	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
<p>๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>- ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภายใต้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาล ตามแนวทางที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด ด้วยความเป็นธรรม เสมอภาค โปร่งใส โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานตามเป้าหมาย คุณภาพ ผลงานมีความชัดเจน เชิงประจักษ์ และเกิดประโยชน์แก่ประชาชนหรือทางราชการ โดยผ่านความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ประกอบการพัฒนาบุคลากร การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การเลื่อนเงินเดือน การต่อสัญญาจ้าง การเลื่อนค่าตอบแทน เป็นต้น</p>	<p>ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างตามหัววงระยะเวลาที่กำหนด ปีละ ๒ ครั้ง ด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส เสมอภาค เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลการในการปฏิบัติราชการ โดยมีคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมพิจารณาด้วยความเป็นธรรม เสมอภาค ตรวจสอบได้</p>	<p>หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานจนถึง คณะกรรมการกลั่นกรองการปฏิบัติผลการ พิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้อื่นๆ และสมรรถนะทุกตำแหน่ง อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และ เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>ผลการวิเคราะห์</p> <p>จัดให้มีกระบวนการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้ โดยมีคณะกรรมการกลั่นกรอง ประเมินผล การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความถูกต้อง ขอบธรรม</p>

ประเด็นนโยบาย	แนวทางปฏิบัติ	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
<p>๖. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและรักษาวินัยของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง โดยผู้บังคับบัญชามอบงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด - การส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน - การประชาสัมพันธ์ รมรงค์ให้ปฏิบัติตามตามนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส นโยบายต่อต้านการทุจริต งดรับของขวัญ (No Gift Policy) 	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและบุคลากรในสังกัดทุกระดับ 	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างรับทราบแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง - จัดประชุมชี้แจงให้ทุกส่วนราชการทราบตามแนวทางปฏิบัติและปลูกสร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติตามคุณธรรมและจริยธรรม 	<p>ผลการวิเคราะห์</p> <p>มีการเสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้าน คุณธรรม จริยธรรม และกักรักษาวินัยของพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างอย่างต่อเนื่อง</p>

ประเด็นนโยบาย	แนวทางปฏิบัติ	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
<p>๗. การสร้างทางก้าวหน้าในอาชีพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เส้นทางก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานเทศบาลตาม สายงานตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ อำนวยการ และบริหารท้องถิ่น ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนดไว้ - การส่งเสริมและสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าให้แก่บุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ 	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ - เพื่อเป็นประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ การเตรียมความพร้อมให้บุคลากรในสังกัดทราบถึง เส้นทาง ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานเอง ตนเองได้อย่างครบถ้วน สมบูรณ์ 	<p>พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างได้รับทราบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง รวมทั้งการให้คำปรึกษาดังกล่าวด้วยความเป็นธรรม เสมอภาค และผู้บังคับบัญชาส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานเทศบาลมีความก้าวหน้าตามโอกาสที่เหมาะสม</p>	<p>การเสริมสร้างองค์ความรู้ในองค์กร ได้จากหลากหลายวิธี สืบค้นหาแหล่งข้อมูลความรู้ที่แตกต่างกัน และพนักงานเทศบาลได้รับการส่งเสริมให้เจริญก้าวหน้าในเส้นทางสายอาชีพของตนเอง</p>

ประเด็นนโยบาย	แนวทางปฏิบัติ	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
<p>๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต</p> <ul style="list-style-type: none"> - เสริมสร้างการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย ถูกสุขลักษณะทำให้บุคลากรมีความสุขพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน - จัดกิจกรรม ๕ส. รณรงค์ร่วมกันทำความสะอาดบริเวณอาคารสำนักงานเพื่อให้มีทัศนียภาพที่สวยงาม สะอาดตา สถานที่ทำงานปลอดภัยปลอดภัย นำอยู่ นำทำงาน - ส่งเสริมกิจกรรมออกกำลังกาย แข่งขันกีฬา มีพละนาสมัยสมบูรณ์แข็งแรง สร้างขวัญกำลังใจและคุณภาพชีวิตที่ดี - ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานใหม่มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาไปสู่เป้าหมาย วิสัยทัศน์การพัฒนา และภารกิจของหน่วยงาน - ส่งเสริมให้บุคลากรให้รับสิทธิประโยชน์ตอบแทนอื่น สวัสดิการต่าง ๆ ที่เป็นธรรม เหมาะสมตามกฎหมาย ระเบียบที่ 	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อสร้างความผูกพันให้แก่บุคลากรในองค์กร - เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการ ความปลอดภัยในการทำงาน ที่งานที่ดีของบุคลากร 	<ul style="list-style-type: none"> - สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานสะอาด ถูกสุขลักษณะ มีความปลอดภัย โดยมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างได้รับสวัสดิการต่างๆ สิทธิประกันสังคมตามสิทธิของลูกจ้าง - พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรและมีคุณภาพชีวิตที่ดีและพอเพียง ตลอดจนมีสุขภาพอนามัยแข็งแรง สมบูรณ์ 	<p>ผลการวิเคราะห์</p> <p>จัดกิจกรรมโครงการเพื่อ สร้างความรัก ความผูกพัน ความสามัคคีในองค์กร ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ให้ความร่วมมือในทุกกิจกรรมของหน่วยงาน และมีขวัญ กำลังใจที่ดี</p>

ปัญหาอุปสรรค

๑. การสรรหามัคลากรเพื่อมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ร้องขอให้ ก.ท. หรือ กสธ. ดำเนินการสอบคัดเลือกแทนในตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทบริหารท้องถิ่น และมีผู้ผ่านการสรรหามาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างทุกอัตรา รวมทั้งได้ร้องขอให้ กสธ. ดำเนินการสอบแข่งขันและประเภทวิชาการ ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก แต่ยังไม่มีการมาดำรงตำแหน่งในระยะเวลาที่ผ่านมา ต้องรอบัญชีเรียกรายงานตัวผู้ผ่านการสอบแข่งขันต่อไป จึงทำให้มีอัตรารว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมของปี พ.ศ. ๒๕๖๕ เทศบาลตำบลกุดชุมภู ได้จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามที่พนักงานเทศบาลได้แจ้งความประสงค์แต่มีงบประมาณไม่เพียงพอ บางหลักสูตรจึงไม่ได้ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม อาจทำให้ขาดความรู้ความเข้าใจในหลักปฏิบัติที่ถูกต้องซึ่งไม่เป็นไปตามนโยบายและแผนการพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะ

๑. บุคลากรที่ไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ควรส่งเสริมให้ศึกษาระเบียบ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ชัดเจน หรือสอบถามผู้ที่มีความรู้เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างถูกต้อง

๒. สำหรับตำแหน่งที่ขอให้ ก.ท. ดำเนินการสอบคัดเลือกแทน ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทบริหารท้องถิ่น และตำแหน่งที่ขอให้ กสธ. ดำเนินการสอบแข่งขันแทน ตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ หาก ก.ท. หรือ กสธ. ไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ตามห้วงระยะเวลาที่กำหนด เทศบาลตำบลกุดชุมภูก็สามารถดำเนินการรับโอนได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด รายละเอียดผลดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

๓. ควรให้การสนับสนุน กระตุ้นให้บุคลากรมีการปรับตัวให้ทันยุคสมัยด้วยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมทันสมัย มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างรวดเร็ว เป็นอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน โดยให้ผู้บังคับบัญชาประเมินติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อเทศบาลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



(นางสาวไพพรรณ สว่างวงศ์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ.....

ความเห็นหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ.....



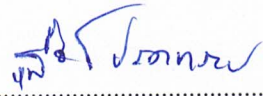
(นางจรินทร์ทิพย์ พันนาภพ)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด.....



(นางวรศรา โพธิ์งาม)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดเทศบาล.....



(นายอภิชาติ เศรษฐมาตย์)
ปลัดเทศบาลตำบลกุศุมภู

ความเห็นนายกเทศมนตรี.....



(นายมนตรี ศรีคำภา)
นายกเทศมนตรีตำบลกุศุมภู