บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลศรีพนา อำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ๓๘๑๕๐
ที่ บก ๕๒๖๐๑/- วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔
เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
(๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลศรีพนา

ตามที่ เทศบาลตำบลศรีพนา ได้ประกาศหลักเกณฑ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ในด้านต่าง ๆ จำนวน ๕ หลักเกณฑ์ คือ หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน และหลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ ตามประกาศ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ นั้น

บัดนี้ สิ้นสุดห้วงระยะเวลาของปีงบประมาณ ๒๕๖๔ แล้ว งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล จึงรายงานผลการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รายละเอียดตามแบบรายงานผลการดำเนินงานฯ ที่เสนอมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวศรีแพร ฤทธิสิทธิ์)
นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นนายกเทศมนตรี

.....

.....

(นายนัสธวุฒิ ธิวะโต)
นายกเทศมนตรีตำบลศรีพนา

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔
เทศบาลตำบลศรีพนา อำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
๑. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาล	- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงาน และพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน (การวิเคราะห์งาน การเตรียมข้อมูล และการระดมความคิดของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และผู้เกี่ยวข้อง)	เทศบาลตำบลศรีพนามีค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูง ต้องวิเคราะห์ตำแหน่งที่จำเป็นมากที่สุด เพื่อไม่ให้กระทบกับค่าใช้จ่าย ฯ ควรให้ผู้อำนวยการกองทุกกองเห็นความสำคัญในการกำหนดตำแหน่ง
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนฯ สรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอน(ย้าย)	- ดำเนินการประกาศสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างแทนตำแหน่งว่างเนื่องจากพนักงานจ้างเสียชีวิต ในตำแหน่งพนักงานผลิตน้ำประปา สังกัดกองการประปา เพื่อให้การปฏิบัติงานในกองการประปา เป็นไปอย่างต่อเนื่อง สามารถบริการประชาชนได้ทันท่วงที	-
๒. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	๒.๑ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ	- ประกาศรับสมัครบุคคล เพื่อคัดเลือกเป็นพนักงานจ้างในตำแหน่ง ในตำแหน่ง พนักงานผลิตน้ำประปา สังกัดกองการประปา และแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรร	การสรรหาและเลือกสรรต้องใช้เวลาในการดำเนินการตามระเบียบฯ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร	๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานในตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร - จัดทำโครงการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ของเทศบาล ฯ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔	ไม่สามารถจัดโครงการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ของเทศบาล ฯ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ได้ เนื่องจากอยู่ในสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID -19)
๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๔.๑ จัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	- หน่วยงานมีการประเมินพนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้างตามผลงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ตามสมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง เพื่อประกอบการเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนประจำปี ๒๕๖๔ - แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ และผู้บังคับบัญชา แนะนำ ให้คำปรึกษา แนวทางในการปฏิบัติงาน ส่วนที่ต้องปรับปรุง แก้ไข ส่วนที่เป็นจุดเด่น จุดด้อย แต่ละตำแหน่ง	พนักงานจ้างส่วนใหญ่ยังไม่ค่อยเข้าใจในการคัดเลือกผลงานมาประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของตนเอง ผู้อำนวยการกองควรให้คำแนะนำ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
๕. ด้านการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ	๕.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานในตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	- หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานในตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	-
	๕.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	- หน่วยงาน ดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว ตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด ทุกระยะ แล้วเสร็จตามที่กำหนดไว้	ระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรแห่งชาติของกรมส่งเสริมฯ มีผู้เข้าใช้งานเป็นจำนวนมาก ทำให้การบันทึกข้อมูลในระบบล่าช้า
	๕.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ผู้อำนวยการกองทุกกอง ควรให้ความสำคัญในการประเมินการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
	๕.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ ให้เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และตามระเบียบฯ	-

(ลงชื่อ)
(นางสาวศรีแพร ฤทธิสิทธิ์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)
(นายนัสธวุฒิ ธิวะโต)
นายกเทศมนตรีตำบลศรีพนา