



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลธาตุทอง โทร. ๐ ๔๔๘๘ ๑๕๖๖

ที่ ขย ๓๒๖๐๑/-

วันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลธาตุทอง

เรื่องเดิม

ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลธาตุทอง ซึ่งเป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน และพัฒนากำลังคนของเทศบาลให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี นั้น

ข้อเท็จจริง

เทศบาลตำบลธาตุทอง ได้ดำเนินการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) และตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในด้านต่างๆ ได้แก่

- ๑) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง
- ๒) ด้านการสรรหาบุคลากร
- ๓) ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
- ๔) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
- ๕) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ๖) ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย
- ๗) ด้านการธำรง รักษาไว้และแรงจูงใจ
- ๘) ด้านการสร้างควมก้าวหน้าในสายอาชีพ

ข้อพิจารณา

ดังนั้น จึงขอรายงานผลการดำเนินการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลธาตุทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งมีรายละเอียดปรากฏตามหลักฐานที่แนบท้ายบันทึกนี้ และเห็นควรพิจารณาเผยแพร่ผ่านช่องทางต่างๆ ของเทศบาลต่อไป

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายมานะชัย เทพสุรินทร์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นายไพบุลย์ บุญโยธา)

รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลธาตุทอง

จ.อ.
(เดชา มหาโพธิ์)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(นายยุทธศาสตร์ วัชรอนาคม)

นายกเทศมนตรีตำบลธาตุทอง



รายงานผลการดำเนินการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลธาตุทอง อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ

๑. ผลการดำเนินงาน

ประเด็นการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ๑.๒ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)	- ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ซึ่งประกาศใช้เมื่อวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๖ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ - ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ซึ่งประกาศใช้เมื่อวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๖ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	- การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด และสามารถประกาศใช้ทั้งปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด และสามารถประกาศใช้ทั้งปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
๑.๓ ประชาสัมพันธ์การรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นที่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง	๑.๓ ประชาสัมพันธ์การรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นที่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง	- ประกาศเทศบาลตำบลธาตุทอง เรื่อง การรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๑ อัตรา ๒. นักวิชาการศึกษา ปก./ชก จำนวน ๑ อัตรา ๓. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา ๔. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
๒. ด้านการสรรหาบุคลากร	๒.๑ การสรรหาพนักงานเทศบาลสายงาน ผู้ปฏิบัติมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	- รับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวน ๔ ตำแหน่ง ดังนี้ ๑) รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ๒) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๓) นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการ ๔) พนักงานครูเทศบาล ตำแหน่ง ครู	- การดำเนินการสรรหาข้าราชการสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลธาตุทอง ยังไม่ครบตามกรอบอัตรากำลังที่ว่าง ซึ่งยังมีตำแหน่งว่าง ๑๑ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา คือ ๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๒. วิศวกรโยธา ปก./ชก จำนวน ๑ อัตรา ๓. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา ๔. นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา ๕. นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา ๖. นักสันนิษฐานการ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

ประเด็นการดำเนินการ	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒. ด้านการสรรหาบุคลากร (ต่อ)	๒.๒ การสรรหาพนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหารมาตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำถึง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)	<p>- รายงานการตรวจสอบตำแหน่งและอัตราสายงานผู้บริหารที่ว่างของเทศบาลตำบลสตูลที่รายงานให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นดำเนินการสรรหา จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ได้แก่</p> <p>๑) ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๑ อัตรา</p>	<p>๗. นักวิชาการเกษตร ปก./ชก จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๘. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. จำนวน ๓ อัตรา</p> <p>- การดำเนินการสรรหาข้าราชการสายงานผู้บริหารมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำถึง ๓ ปี ยังไม่ได้บุคลากรมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามกรอบอัตรากำถึง</p> <p>- เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ตลาดแคบ ไม่มีผู้ประสงค์มาดำรงตำแหน่ง และบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในตำแหน่งดังกล่าวหมดบัญชีไปแล้ว และอยู่ระหว่าง การสรรหาของคณะกรรมการกลางข้าราชการฯ</p>
		<p>- ให้อิโณย้ายพนักงานเทศบาล ผู้ผ่านการสรรหาฯ ราย นางสาวศุภกร ชูภระเดื่อ ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ไปแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ระดับต้น ทต.โนนหิน อ.ชุมแพ จ.ขอนแก่น</p>	
	๒.๓ การสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำถึง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) (ทดแทน พนง.จ้างฯ เกษียณ/ลาออก)	<p>- จัดทำประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อดำเนินการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่</p> <p>๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๒) พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ จำนวน ๑ อัตรา</p>	<p>- การดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำถึง ๓ ปี (พนง.จ้างฯ เกษียณ/ลาออก) สามารถสรรหาได้ครบตามจำนวนตำแหน่งและอัตราที่ต้องการ ทั้งนี้การดำเนินการเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด</p> <p>- ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานจ้างฯ</p>

ประเด็นการดำเนินการ	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	๓.๑ บรรจุและแต่งตั้งบุคคลเพื่อเป็นพนักงานพนักงานจ้างสังกัดเทศบาลตำบลธาตุทอง	<ul style="list-style-type: none"> - บรรจุและแต่งตั้งบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้างฯ จำนวน ๓ อัตรา ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> ๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง คมนาคมประจำรถขยะ (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา ๒) พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คมนาคมประจำรถขยะ จำนวน ๒ อัตรา 	<ul style="list-style-type: none"> - การดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้าง มีบุคคลผู้ผ่านการสรรหากรายงานตัวเพื่อเข้ารับการบรรจุแต่งตั้งครบตามจำนวนอัตราที่ว่างตามแผนอัตรากำลึง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)
๓.๒ ปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างประเภททั่วไปเป็นพนักงานจ้างประเภทตามภารกิจ (ทักษะ)	๓.๒ ปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างประเภททั่วไปเป็นพนักงานจ้างประเภทตามภารกิจ (ทักษะ)	<ul style="list-style-type: none"> - แต่งตั้งพนักงานจ้างประเภททั่วไป ราย นายทวีป ปฎิโก ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง เป็นพนักงานจ้างประเภทตามภารกิจ (ทักษะ) ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง (ทักษะ) 	<ul style="list-style-type: none"> - การดำเนินการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างประเภททั่วไปเป็นพนักงานจ้างประเภทตามภารกิจ (ทักษะ) บรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นไปตามหนังสือ สนง. กจ. กท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๗ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗ และประกาศ ก.ท.จ. ชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗ (และที่แก้ไขถึงฉบับปัจจุบัน)
๔. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร	๔.๑ การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของแต่ละตำแหน่งตามสายงาน	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการจัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่งแต่ละสายงานและประชาสัมพันธ์เผยแพร่บุคลากรทราบ 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรสามารถเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามสายงาน

ประเด็นการดำเนินการ	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๕.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ - ดำเนินการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ดำเนินการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ดำเนินการประเมินผลการทำงานของพนักงานครูเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ดำเนินการประเมินผลการทำงานของพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ 	<ul style="list-style-type: none"> - การประเมินผลการทำงานพนักงานเทศบาล และพนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การ ปฏิบัติงานที่ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการพนักงานงานเทศบาลจังหวัด และคณะกรรมการพนักงานงานเทศบาลจังหวัด ชัยภูมิ (ก.ท.จ.ชัยภูมิ) กำหนด ซึ่งผู้บังคับบัญชา ชื่นต้นได้พิจารณาประเมิน และแจ้งผลการ ประเมินกับผู้ถูกประเมิน ก่อนนำผลการประเมิน เข้าสู่คณะกรรมการการเลื่อนการประเมินผลลา - ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครู เทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
๖. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย	๖.๑ การเสริมสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กร	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการประกาศข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของ พนักงานเทศบาลตำบลธาตุทอง พร้อมทั้งแจ้งประชาสัมพันธ์ ให้บุคลากรภายในหน่วยงานทราบและถือปฏิบัติ เพื่อให้เป็น ค่านิยมหลักสำหรับจรรยาวิชาชีพองค์กร จรรยาวิชาชีพ ของพนักงานเทศบาลตำบลธาตุทอง 	<ul style="list-style-type: none"> - การเสริมสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรภายใต้ ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของพนักงาน เทศบาลตำบลธาตุทอง ช่วยส่งเสริมให้บุคลากร มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เกิดความโปร่งใส ประชาชนผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ - ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของ บุคลากรในองค์กร

ประเด็นการดำเนินการ	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
	๖.๒ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต	<p>๑) ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการป้องกันการทุจริตเพื่อเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เกิดความโปร่งใส มีการรายงานผลการดำเนินงานป้องกันการทุจริตประจำปี ๒๕๖๖ และประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผ่านช่องทางต่างๆ ของเทศบาล</p> <p>๒) ดำเนินการประกาศมาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต และแจ้งบุคลากรในสังกัดถือปฏิบัติตามมาตรการ พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ ของเทศบาล ประกอบด้วย</p> <p>๒.๑) มาตรการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะ</p> <p>๒.๒) มาตรการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วม</p> <p>๒.๓) มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง</p> <p>๒.๔) มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต</p> <p>๒.๕) มาตรการป้องกันการรับสินบน</p> <p>๒.๖) มาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวกับผลประโยชน์ส่วนรวม</p> <p>๒.๗) มาตรการตรวจสอบการใช้ดุลพินิจ</p> <p>๒.๘) นโยบายป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน</p>	<p>- การปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการป้องกันการป้องกันการทุจริต เป็นไปตามวัตถุประสงค์ การปฏิบัติงานมีความโปร่งใส ประชาชนเกิดความพึงพอใจ</p> <p>- ไม่มีข้อทักท้วงจากหน่วยงานตรวจสอบ เช่น สตง. หรือ สนง. ท้องถิ่นจังหวัด</p> <p>- ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริต</p> <p>- การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพเกิดความโปร่งใส ประชาชนเกิดความพึงพอใจ</p> <p>- ไม่มีข้อทักท้วงจากหน่วยงานตรวจสอบ เช่น สตง. หรือ สนง. ท้องถิ่นจังหวัด</p> <p>- ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตหรือประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่</p>
๗. ด้านการธำรง รักษาไว้และแรงจูงใจ	๗.๑ การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล เดือนเงินเดือนพนักงานครูเทศบาล เดือนค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ	<p>- ดำเนินการจัดประชุมพิจารณาและจัดทำคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล เดือนเงินเดือนพนักงานครูเทศบาล เดือนค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖) และครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖) และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖</p>	<p>- การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล เดือนเงินเดือนพนักงานครูเทศบาล เดือนค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และระเบียบที่กำหนด</p> <p>- ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนฯ</p>

ประเด็นการดำเนินการ	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๗.๒ การต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป	๗.๒ การประกาศรายชื่อนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีต้น	- ดำเนินการจัดประชุมพิจารณาและจัดที่ค้ำต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง ประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	- การต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง ประจำปี ประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และระเบียบฯ กำหนด โดยพิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี และองค์ประกอบอื่นๆที่เกี่ยวข้อง - ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป
๗.๓ การประกาศรายชื่อนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีต้น	๗.๓ การประกาศรายชื่อนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีต้น ในรอบการประเมินครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) และครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)	- ดำเนินการจัดทำประกาศรายชื่อนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีต้น ในรอบการประเมินครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) และครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)	- การประกาศรายชื่อนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีต้น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นไปตามผลการประเมินผลการทำงาน ซึ่งผ่านกระบวนการพิจารณาการร้องเรียนตามหลักเกณฑ์และระเบียบฯ กำหนด ไม่มีเรื่องร้องเรียน
๗.๔ การขอรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๗.๔ การขอรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	- ดำเนินการจัดทำเอกสารขอรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามประกาศ ก.จ., ก.พ. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘	- ดำเนินการเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์กำหนดและแล้วเสร็จทันตามระยะเวลาที่กำหนด

ประเด็นการดำเนินการ	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๘. ด้านการสร้างควมก้าวหน้าในสายอาชีพ	<p>๘.๑ การส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ ความสามารถตามหลักสูตรของแต่ละตำแหน่งตามสายงาน</p> <p>๘.๒ การย้ายเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานเทศบาลประเภทและระดับเดียวกัน</p> <p>๘.๓ แต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น</p>	<p>- ดำเนินการสำรวจความต้องการการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ แล้วสรุปรายงานต่อผู้บริหาร ดังนี้</p> <p>๑) พนักงานเทศบาล จำนวน ๒๐ คน</p> <p>๒) พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๘ คน</p> <p>๓) ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ คน</p> <p>๔) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๔ คน</p> <p>รวมจำนวนทั้งสิ้น ๕๓ คน</p>	<p>- ดำเนินการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือสถาบันการศึกษาเป็นผู้จัด อย่างน้อย ๑ หลักสูตรในแต่ละตำแหน่งสายงาน</p>
		<p>- ดำเนินการขออนุมัติย้ายเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานเทศบาลประเภทและระดับเดียวกัน พนักงานเทศบาล รายนางอมรรัตน์ ชาวเชียงตุง ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ เป็น นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ</p>	<p>- ดำเนินการตามขั้นตอนและตรวจสอบคุณสมบัติเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และประกาศ ก.ท.จ. ชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน)</p>
		<p>- ดำเนินการขออนุมัติประเมินพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ดังนี้</p> <p>๑) นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ในตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ</p> <p>๒) เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ในตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน</p>	<p>- ดำเนินการตามขั้นตอนและตรวจสอบคุณสมบัติเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และประกาศ ก.ท.จ. ชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน)</p>

๒. ปัญหา/อุปสรรค

๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร ไม่สามารถดำเนินการได้ครบถ้วน เนื่องจากงบประมาณมีจำกัด
๒. โครงการฝึกอบรมฯ บางหลักสูตรที่ตรงตามตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง หน่วยงานที่จัดฝึกอบรม ดำเนินการจัดอยู่ไกลจากสถานที่ทำงานหรือที่พักของพนักงานเทศบาล ทำให้ไม่สะดวกในการเดินทาง

๓. ข้อเสนอแนะ/แนวทาง

ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรนำเทคโนโลยีการสื่อสารต่างๆ มาเป็นเครื่องมือในการฝึกอบรม เช่น อบรมในรูปแบบออนไลน์ Zoom Webinar, Video Conference , Web Conference เป็นต้น



ผู้รายงาน

(นายมานะชัย เทพสุรินทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

จ.อ.



ผู้ตรวจสอบ

(เดชา มหาโพธิ์)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล



ผู้ตรวจสอบ

(นายไพบูลย์ บุญโยธา)
รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลธาตุทอง



ผู้เห็นชอบ

(นายยุทธศาสตร์ จิธรนาคม)
นายกเทศมนตรีตำบลธาตุทอง