



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาลตำบลริมเหนือ

ที่ ชม ๖๐๒๐๑/๐๓๘

วันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอรายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลริมเหนือ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลริมเหนือ

เรื่องเดิม

ตามหลักเกณฑ์ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานรัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โดยให้มีการเปิดเผยข้อมูลรายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลริมเหนือ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ นั้น

ข้อเท็จจริง

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด ได้ดำเนินการรวบรวมและจัดทำรายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลริมเหนือ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เรียบร้อยแล้ว

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าว เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอรายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลริมเหนือ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และเห็นควรพิจารณาเผยแพร่รายงานดังกล่าวลงบนเว็บไซต์เทศบาลตำบลริมเหนือ <http://www.rimnuar.go.th/> ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายนนทพันธุ์ พุ่มพวงกุลนันท์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

เห็นชอบตามที่เสนอ และมอบหมายให้ประสานส่งไปทบทวน

(ลงชื่อ).....

(นางสาวสุปรียา พูลทาจักษ์)
หัวหน้าสำนักปลัด

/ ความเห็น...

ความเห็นรองปลัดเทศบาล

15/2/2565

(ลงชื่อ)



(นายดำรง ศรีจันทร์)

รองปลัดเทศบาล

ความเห็นปลัดเทศบาล



(ลงชื่อ)



(นายอาพล คุณหาร)

ปลัดเทศบาลตำบลริมเหนือ

ความเห็นนายกเทศมนตรี

อนงค์

(ลงชื่อ)



(นางพรรณี ลานนาพันธุ์)

นายกเทศมนตรีตำบลริมเหนือ



รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลริมเหนือ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เทศบาลตำบลริมเหนือ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป ดังนี้

๑. วางแผนการบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์กร
๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
๔. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๕. เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล และสามารถตรวจสอบได้
๖. พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสม และตรงกับความต้องการของบุคลากร

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) : HRM ของเทศบาลตำบลสิริเมธี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลดำเนินการ โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ
๑.	การวางแผนกำลังคน	ดำเนินการปรับปรุงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๗ มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการให้เป็นไปตามประกาศ ก.ท.จ.เชียงใหม่ และกำหนดตำแหน่งเพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลของ อบท. ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ โดยมีการกำหนด ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเพิ่มเติมจำนวน ๑ อัตรา ดังนี้ กองช่าง พนักงานเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘)

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลดำเนินการ โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ
๒.	การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	<p>ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ดังนี้</p> <p>๑. พนักงานเทศบาล จำนวน ๑ ราย</p> <p> ๑.๑ นางสาวสุรียา พูลพาทจักร หัวหน้าสำนักปลัด</p> <p>๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน - ราย</p> <p> - ไม่มี -</p> <p>๓. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน - ราย</p> <p> - ไม่มี -</p>	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔)

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลดำเนินการ โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ
๓	การประเมิน ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานเป็นไป ตาม หลักเกณฑ์ เป็นธรรม และมี ความโปร่งใส	<p>โครงการประเมินผลการทำงานของพนักงาน เทศบาลและพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ระหว่างวันที่ ๑ ก.ย. ๖๗ - ๓๑ มี.ค. ๖๘</p> <p>๒. ดำเนินการประเมินผลการทำงานของพนักงาน เทศบาลและพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ระหว่างวันที่ ๑ เม.ย.๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๘</p> <p>๓. ดำเนินการประเมินผลการทำงานของ พนักงานครู ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ระหว่างวันที่ ๑ ก.ย. ๖๗ - ๓๑ มี.ค. ๖๘</p> <p>๔. ดำเนินการประเมินผลการทำงานของพนักงานครู ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ระหว่าง วันที่ ๑ เม.ย.๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๘</p>	ไม่มีใช้ งบประมาณ	ไม่มีใช้ งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘)

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง				
ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร (คน)			
	ตามกรอบอัตรากำลัง	กรอบอัตรามิงบประมาณ	กรอบมีผู้ครองตำแหน่ง	
๑. ประเภทบริหารท้องถิ่น	๒	๒	๒	
๒. ประเภทอำนวยการท้องถิ่น	๔	๔	๔	
๓. ประเภทวิชาการ	๑๐	๑๐	๙	
๔. ประเภททั่วไป	๗	๗	๕	
๕. ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐	
๖. พนักงานจ้าง / อื่น ๆ	๑๕	๑๕	๑๓	
รวมบุคลากรทั้งสิ้น	๓๘	๓๘	๓๓	
ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๘				

ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- ปัญหาอุปสรรค

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ยังไม่สามารถเพิ่มกรอบอัตรากำลังได้อย่างพอเพียง เนื่องจากต้องคำนึงงบประมาณรายจ่ายประจำปี และภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลของ อบท. ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๒๒
๒. การสรรหาบุคลากรมาบรรจุแต่งตั้ง ในตำแหน่งที่ว่างลงไม่สามารถดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดให้ตำแหน่งที่ว่าง ไปเพิ่มภาระงานให้กับบุคลากรในตำแหน่งอื่นที่รักษาราชการ แทนอาจส่งผลให้การปฏิบัติราชการดำเนินไปอย่างไม่เต็มประสิทธิภาพได้

- ข้อเสนอแนะ

๑. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกาปฏิบัติงานด้วย เช่น พรบ.การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ การตรวจรับงานของ คณะกรรมการตรวจรับงานจ้าง การควบคุมภายในการบริหารจัดการความเสี่ยง
๒. บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมแล้ว ควรนำความรู้ที่ได้รับมาถ่ายทอดให้บุคลากรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
๓. ควรมีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ระหว่างส่วนราชการ