



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล

ที่ นข ๕๓๘๐๑/

วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลสนามชัยเขต

## เรื่องเดิม

ตามที่ คณะผู้บริหารได้ประกาศนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล เมื่อวันที่ ๒๑ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลสนามชัยเขต ตั้งแต่วันที่ ได้เข้ารับหน้าที่ใหม่ เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งองค์กร นั้น

## ข้อเท็จจริง

เทศบาลตำบลสนามชัยเขต โดยงานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนัก ปลัดเทศบาลได้ดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ด้านต่างๆ โดยยึดแนวทางตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และได้ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้รายงานให้ผู้บริหารทราบ

## ข้อพิจารณาและเสนอแนะ

ในการนี้ งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาลได้จัดทำ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อ รายงานให้ผู้บริหารทราบ และเพื่อเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ และการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางกัทสนันท์ กองทรัพย์)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

(นายวิษณุพงษ์ บุรีมาศ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นางสาวทิพย์ภาพร นาคประเสริฐ)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(นายมานะ ชื่นบาน)

รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน (นายเชียน แสงสว่าง)

ปลัดเทศบาลตำบลสนามชัยเขต นายกเทศมนตรีตำบลสนามชัยเขต



สรุปรายงานผลการดำเนินงานของงานการเจ้าหน้าที่  
ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ  
สำนักปลัดเทศบาล

## คำนำ

งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่รับผิดชอบพิจารณา ศึกษา วิเคราะห์ สรุปรายงานเกี่ยวกับงาน บริหารงาน บุคคลของส่วนราชการ เช่น การจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล การขอกำหนด ตำแหน่งและอัตรา เงินเดือน การจัดระบบงาน การสรรหา การจัดสอบ และการบรรจุแต่งตั้งการโอน การย้ายการเลื่อนขั้น เงินเดือน การเลื่อนระดับ การพัฒนาและส่งเสริมสมรรถภาพของพนักงานส่วนท้องถิ่น การดำเนินการขอรับ บำเหน็จบำนาญและเงินทดแทน การจัดทำทะเบียนประวัติ แก้ไขเปลี่ยนแปลงทะเบียน ประวัติการรับราชการ การประเมินผลงานบุคคลและการขออนุมัติวินิจจัยและแก้ไขปัญหาขัดข้องในเรื่อง เกี่ยวกับงานบุคคลให้เป็นไป ตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ มติ ก.ท. หรือมติคณะรัฐมนตรีและระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง ให้คำปรึกษาและนำ ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่างๆเกี่ยวกับงานในหน้าที่และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานในหน่วยงานและ ปฏิบัติงานอื่น ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ในการนี้งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนัก ปลัดเทศบาล ได้จัดทำสรุปผลการดำเนินงานและ-การติดตามงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นการเผยแพร่ ผลการดำเนินงานซึ่งมีเนื้อหาประกอบด้วย โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ วิสัยทัศน์ บทบาทหน้าที่ ในการ ดำเนินงาน เพื่อรองรับการดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคล อัตรากำลัง ระบบฐานข้อมูล สวัสดิการต่างๆ การ ดำเนินการทางวินัย จรรยาข้าราชการ และเพื่อใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงที่เป็นประโยชน์ ในการบริหารงาน อีกทั้งยังเป็น ข้อมูลประกอบการติดตามงานของผู้บังคับบัญชาต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ  
สำนักปลัดเทศบาล

## สารบัญ

คำนำ	หน้า
ส่วนที่ ๑	
ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๕	๑
ส่วนที่ ๒	
สรุปภาพรวมการดำเนินงานของงานการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑๐
ส่วนที่ ๓	
การวิเคราะห์ผลดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑๑

## ส่วนที่ ๑

ตามที่พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม ตามมาตรา ๕๐ ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ ได้กำหนดภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลในการให้บริการสาธารณะในด้านต่างๆ ซึ่งการให้บริการสาธารณะต่างๆเหล่านี้ก็เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ซึ่งการให้บริการสาธารณะต่างๆจะต้องมีเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถคอยขับเคลื่อนจึงจะทำให้การดำเนินกิจกรรมนั้นบรรลุวัตถุประสงค์และสามารถตอบสนองต่อประชาชนได้ดียิ่งขึ้น เทศบาลตำบลสนามชัยเขตจึงได้ประกาศกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาล และในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ งานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการนำเอานโยบายดังกล่าวมาดำเนินการ โดยแบ่งลักษณะงานที่ดำเนินการ ดังนี้

๑. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร
๓. การพัฒนาบุคลากร
๔. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
๕. การให้ทุนให้โทษและสร้างขวัญกำลังใจ

งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสนามชัยเขต ประจำปี ๒๕๖๕ ดังนี้

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕  
เทศบาลตำบลสนามชัยเขต อำเภอสยามชัยเขต จังหวัดฉะเชิงเทรา

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามแผนการบริหารทรัพยากร บุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
๑.การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ๑.๑ การต่อสัญญาพนักงานจ้าง ทั่วไป	- ความสำเร็จของการต่อสัญญาพนักงานจ้าง	-ดำเนินการต่อสัญญาพนักงานจ้างทั่วไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานจำนวน ๒๙ ราย	-	-	
๑.๒ การสรรหาพนักงานจ้าง	- ความสำเร็จของการสรรหาพนักงานจ้าง	- ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างทดแทนในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักพัฒนาการกีฬา	- มีผู้สนใจเป็นพนักงานจ้างของรัฐน้อยลง	-เสนอผลตอบแทนให้มากขึ้น	

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามแผนการบริหารทรัพยากร บุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
๑.๓ การแต่งตั้งให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ	- ความสำเร็จของการแต่งตั้งให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ	-ดำเนินการกระบวนการประเมินและแต่งตั้งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ครูชำนาญการ ๑ ราย ครูชำนาญการพิเศษ ๒ ราย	การแจ้งผลการประเมินของพนักงานครูเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะล่าช้า	-	
๑.๔ การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	- ความสำเร็จของการการเลื่อนและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	-ดำเนินการกระบวนการประเมินและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลสายงานวิชาการให้ดำรงตำแหน่งชำนาญการ ๑ ราย	-	-	

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามแผนการบริหารทรัพยากร บุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
<p>๒.การประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากร</p> <p>๒.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และ พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๒</p> <p>๒.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานครู และบุคลากร ทางการศึกษาเทศบาล ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๒</p>	<p>- - ความสำเร็จของการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๒</p> <p>- ความสำเร็จของการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานครูและ บุคลากรทางการศึกษา เทศบาล ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๒</p>	<p>-ดำเนินการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาล ลูกจ้าง และพนักงาน จ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๒ พนักงานเทศบาล ๑๖ ราย ลูกจ้างประจำ ๔ ราย พนักงานจ้างทั้งหมด</p> <p>- ดำเนินการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานครูและ บุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๒ พนักงานครูเทศบาล ๑๓ ราย</p>	<p>-</p> <p>ไม่มีกองการศึกษา</p>	<p>-</p> <p>พิจารณาจัดตั้ง กองการศึกษา เพื่อรองรับ ภารกิจ</p>	



แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามแผนการบริหารทรัพยากร บุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
<p><b>๒.การประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากร</b></p> <p>๒.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และ พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑</p> <p>๒.๔ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานครูและบุคลากร ทางการศึกษาเทศบาล ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑</p>	<p>- - ความสำเร็จของการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑</p> <p>- ความสำเร็จของการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานครูและ บุคลากรทางการศึกษา เทศบาล ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑</p>	<p>-ดำเนินการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาล ลูกจ้าง และพนักงาน จ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ พนักงานเทศบาล ๑๖ ราย ลูกจ้างประจำ ๔ ราย พนักงานจ้างทั้งหมด</p> <p>- ดำเนินการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานครูและ บุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ พนักงานครูเทศบาล ๑๓ ราย</p>	<p>-</p> <p>ไม่มีกองการศึกษา</p>	<p>-</p> <p>พิจารณาจัดตั้ง กองการศึกษา เพื่อรองรับ ภารกิจ</p>	

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามแผนการบริหารทรัพยากร บุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
<p>๓.การพัฒนาบุคลากร</p> <p>๓.๑ จัดส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนาบุคลากร และเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p> <p>๓.๒ จัดโครงการศึกษาดูงานของผู้บริหาร สมาชิกสภา และเจ้าหน้าที่ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕</p>	<p>- ร้อยละความสำเร็จของการจัดส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรม</p> <p>ร้อยละความสำเร็จของจัดโครงการศึกษาดูงาน</p>	<p>-ใช้แผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เป็นแนวทางในการจัดส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรมจากหน่วยงานภายนอก คิดเป็นร้อยละ ๕๐</p> <p>ดำเนินการจัดโครงการศึกษาดูงานของผู้บริหาร สมาชิกสภา และเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕</p>	<p>-โรคระบาดโควิด-๑๙</p> <p>-หลักสูตรที่ดำเนินการจัดยังไม่ครอบคลุมในทุกตำแหน่ง ปัญหาด้านงบประมาณ และโรคระบาดโควิด-๑๙</p>	<p>-</p> <p>-จัดทำแบบสำรวจความต้องการศึกษาอบรมให้ครบทุกตำแหน่ง</p>	

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามแผนการบริหารทรัพยากร บุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
<p>๔.การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร</p> <p>๔.๑ การดำเนินการสรรหาตำแหน่ง ว่างสายงานผู้บริหาร</p> <p>๔.๒.การดำเนินการสรรหาตำแหน่ง สายงานผู้ปฏิบัติที่ว่าง</p>	<p>- ความสำเร็จของ ดำเนินการสรรหาตำแหน่ง ว่างสายงานผู้บริหารตาม แผนอัตรากำลัง</p> <p>- ความสำเร็จของการ ดำเนินการสรรหาตำแหน่ง สายงานผู้ปฏิบัติที่ว่าง</p>	<p>-ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เป็นแนวทางใน การกำหนดตำแหน่ง และ ดำเนินการสรรหา ๒ วิธี ดังนี้ ๑.สรรหาโดยวิธีการรับโอน ๒.สรรหาโดยขอให้กรมฯเป็น ผู้ดำเนินการสรรหาให้โดยการ คัดเลือกและสอบคัดเลือก</p> <p>-ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เป็นแนวทางใน การกำหนดตำแหน่ง และ ดำเนินการสรรหา ๒ วิธี ดังนี้ ๑.สรรหาโดยวิธีการรับโอน ๒.สรรหาโดยขอให้กรมฯเป็น ผู้ดำเนินการสรรหาให้โดยการ สอบบรรจุ</p>	<p>-การสรรหาโดยวิธีการ รับโอนมีระยะเวลา น้อยเพียง ๖๐ วันทำ ให้ไม่สามารถ ดำเนินการสรรหาได้</p> <p>-การสรรหาโดยให้กรม ฯดำเนินการสรรหา มีปัญหาเรื่องล่าช้าและมี ผู้สอบผ่านบัญชีน้อย ทำให้ไม่เพียงพอกับ ตำแหน่งว่างใน หน่วยงาน</p> <p>-การสรรหาโดยให้กรม ฯดำเนินการสรรหา มีปัญหาเรื่องล่าช้าและมี ผู้สอบผ่านบัญชีน้อย ทำให้ไม่เพียงพอกับ ตำแหน่งว่างใน หน่วยงาน</p>	<p>-ปรับแก้ไข ระเบียบเพื่อไม่ให้ เกิดความล่าช้า และทำให้ สามารถแก้ปัญหา</p> <p>-</p>	

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามแผนการบริหารทรัพยากร บุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
<p><b>๕.การให้คุณให้โทษและสร้างขวัญ กำลังใจ</b></p> <p>๕.๑ การดำเนินการเลื่อนขั้น เงินเดือน เลื่อนเงินเดือนพนักงานครู เทศบาล เลื่อนขั้นค่าจ้าง ลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทน พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ครั้งที่๒</p> <p>๕.๑ การดำเนินการเลื่อนขั้น เงินเดือน เลื่อนเงินเดือนพนักงานครู เทศบาล เลื่อนขั้นค่าจ้าง ลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่๑</p>	<p>- ความสำเร็จของการ ดำเนินการเลื่อนขั้น เงินเดือน เลื่อนเงินเดือน พนักงานครูเทศบาล เลื่อน ขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทน พนักงานจ้าง</p> <p>- ความสำเร็จของการ ดำเนินการเลื่อนขั้น เงินเดือน เลื่อนเงินเดือน พนักงานครูเทศบาล เลื่อน ขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ</p>	<p>-ดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนเงินเดือนพนักงานครู เทศบาล เลื่อนขั้นค่าจ้าง ลูกจ้างประจำ และเลื่อน ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ครั้งที่๒</p> <p>พนักงานเทศบาล ๑๖ ราย ลูกจ้างประจำ ๔ ราย พนักงานครูเทศบาล ๑๓ ราย พนักงานจ้างตามภารกิจ ๕ ราย</p> <p>-ดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนเงินเดือนพนักงานครู เทศบาล เลื่อนขั้นค่าจ้าง ลูกจ้างประจำ ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่๑</p> <p>พนักงานเทศบาล ๑๖ ราย ลูกจ้างประจำ ๔ ราย พนักงานครูเทศบาล ๑๓ ราย</p>	<p>-</p> <p>-</p>	<p>-</p> <p>-</p>	

<p>แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามแผนการบริหารทรัพยากร บุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p>	<p>ตัวชี้วัด</p>	<p>ผลการดำเนินการ</p>	<p>ปัญหาและอุปสรรค</p>	<p>ข้อเสนอแนะ</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p><b>๕.การให้คุณให้โทษและสร้างขวัญ กำลังใจ</b>  ๕.๓ การดำเนินการเสนอขอ พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ประจำปี ๒๕๖๕</p> <p>๕.๔ การดำเนินการขอรับบำเหน็จ บำนาญและบำเหน็จดำรงชีพสำหรับ ผู้เกษียณอายุราชการประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๕</p> <p>๕.๕ ปรับปรุงแก้ไขข้อมูลส่วนบุคคล ในระบบ LHR และข้อมูลสิทธิ รักษาพยาบาล และสิทธิตาม ประกันสังคม</p>	<p>- ความสำเร็จของการ ดำเนินการเสนอขอ พระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์</p> <p>- ความสำเร็จของการ ดำเนินการขอรับบำเหน็จ บำนาญและบำเหน็จดำรง ชีพสำหรับผู้เกษียณอายุ ราชการ</p> <p>- ความสำเร็จของการ ปรับปรุงแก้ไขข้อมูลส่วน บุคคลในระบบLHR และ ข้อมูลสิทธิรักษาพยาบาล และสิทธิตามประกันสังคม</p>	<p>-การดำเนินการเสนอขอ พ ร ะ ร าช ท าน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ พนักงานเทศบาล พนักงานครู เทศบาล ลูกจ้างประจำ ทั้งสิ้น ๑๗ ราย</p> <p>-การดำเนินการขอรับบำเหน็จ บำนาญและบำเหน็จดำรงชีพ สำหรับผู้เกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ พนักงานครูเทศบาล ๑ ราย</p> <p>-การดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ข้อมูลส่วนบุคคลในระบบLHR และข้อมูลสิทธิรักษาพยาบาล และสิทธิตามประกันสังคม จำนวนทั้งหมด ๔๐ ราย</p>	<p>-พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำขาด ความเข้าใจเกี่ยวกับ การเสนอขอ พระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์</p> <p>-ผู้เกษียณอายุราชการ ขาดความเข้าใจในการ ขอรับทำให้เกิดความ ล่าช้าในการดำเนินการ</p> <p>-ภาระงานด้านอื่นๆมี จำนวนมากทำให้ล่าช้า ในการดำเนินการ</p>	<p>-จัดเอกสาร แนะนำหรือจัด อบรมให้ความรู้</p> <p>--จัดเอกสาร แนะนำหรือจัด อบรมให้ความรู้</p> <p>-จัดหาเจ้าหน้าที่ ช่วยดำเนินการ</p>	

## ส่วนที่ ๒

### สรุปภาพรวมการดำเนินงานของ งานการเจ้าหน้าที่

#### ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

#### สรุปภาพรวมการดำเนินงานของงานการเจ้าหน้าที่ ประจำปี ๒๕๖๕

๑. การบรรจุแต่งตั้ง	จำนวน ๑ ราย
๒. การเลื่อนวิทยฐานะครู	จำนวน ๓ ราย
๓. การโอน/รับโอน	จำนวน ๒ ราย
๔. คำสั่งการบริหารงานบุคคล	จำนวน ๒๐ ครั้ง
๕. จัดทำ ก.พ. ๗ (บรรจุใหม่)	จำนวน - ราย
๖. ปรับปรุง ก.พ.๗	จำนวน ๒๙ ราย
๗. ปรับปรุงข้อมูลส่วนบุคคล (ระบบ LHR)	จำนวน ๓๕ ราย
๘. ปรับปรุงสิทธิรักษาพยาบาล	จำนวน ๒ ราย
๙. การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล	จำนวน ๑๖ ราย
๑๐. การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูเทศบาล	จำนวน ๑๓ ราย
๑๑. การเพิ่มค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	จำนวน ๔ ราย
๑๒. การต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง	จำนวน ๒๙ ราย
๑๓. การทำบัตรประจำตัว	จำนวน ๕ ราย
๑๔. การทำบัตรประจำตัวผู้บริหารฯ/สท.	จำนวน - ราย
๑๕. การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชฯ	จำนวน ๑๗ ราย
๑๖. หนังสือรับรอง	จำนวน ๑๒ ราย
๑๗. การเดินทางไปราชการ/เดินทางไปต่างประเทศ	จำนวน - ครั้ง
๑๘. บำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น	จำนวน ๑ ราย
๑๙. บำเหน็จดำรงชีพข้าราชการส่วนท้องถิ่น	จำนวน ๑ ราย
๒๐. บำเหน็จปกติ/บำเหน็จรายเดือนลูกจ้างประจำ	จำนวน - ราย
๒๑. การปรับปรุงตำแหน่ง/กำหนดตำแหน่ง	จำนวน - ราย/อัตรา
๒๒. ส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรม	จำนวน - ราย
๒๒. เข้าร่วมประเมินตรวจประสิทธิภาพของอปท. (LPA) ประจำปี ๒๕๖๕ และรับผิดชอบเอกสาร ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลฯ	จำนวน ๑ ครั้ง
๒๓. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ของหน่วยงานหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี ๒๕๖๕	จำนวน ๑ ครั้ง
๒๔. การรับนักศึกษาฝึกงาน	จำนวน ๑ ราย

### ส่วนที่ ๓

## การวิเคราะห์ผลดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

### การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

#### (ปัญหา/อุปสรรค)

จากผลการสรุปการดำเนินงานของงานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลสนามชัยเขต ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ที่ผ่านมา ได้มีการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จำเป็นในหน่วยงาน เช่น การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การโอน/รับโอน การพัฒนาบุคลากร การเลื่อนระดับ การฝึกอบรม การพัฒนาฐานข้อมูลบุคลากร การประเมินผล การปฏิบัติงาน การลาออก การบริหารค่าตอบแทน ตลอดจนการจัดสวัสดิการด้านต่างๆ นั้น ก็มีปัญหา/อุปสรรค อยู่บ้างในขั้นตอนการดำเนินงานที่ล่าช้า เนื่องจากการบริหารทรัพยากรบุคคลของท้องถิ่น จะต้องเป็นไปตามแนวทางที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (กถ.) และคณะกรรมการกลางข้าราชการส่วนท้องถิ่น (กจ. กท. และ ก.อบต.) กำหนด และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุโขทัย (กทจ.) นำหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลมากำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติในจังหวัดนั้น ส่งผลให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล เช่น การสรรหา คัดเลือก การสอบคัดเลือกพนักงานเทศบาล การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล เป็นต้น เกิดความไม่คล่องตัวเท่าที่ควร เนื่องจากยังมีการแยกประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล และ อบต.) ทำให้การดำเนินการบางอย่างล่าช้า เนื่องจากต้องรอประกาศฯ ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (กทจ.) และแต่ละประเภท (อบจ. เทศบาล และ อบต.) มีผลบังคับใช้ จึงจะสามารถดำเนินการได้ ประกอบกับพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในด้านการบริหาร งานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน แต่ในทางกลับกันการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังขาดเอกภาพและขาดประสิทธิภาพ เพราะนอกจากต้องดำเนินการตามประกาศ ก.กลาง แล้ว ต้องถูกกำกับดูแลจาก ก.ท.จ.จังหวัดอีกชั้นหนึ่งทำให้เกิดความล่าช้า ในกระบวนการรายงานเพื่อขอมติเห็นชอบ ส่งผลให้กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระหว่างหน่วยงานเป็นไปอย่างไม่มีเสถียรภาพเท่าที่ควร

#### (ข้อเสนอแนะ)

ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น (กถ.) และสำนักงานคณะกรรมการกลางข้าราชการส่วนท้องถิ่น (กจ. กท. และ ก.อบต.) ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่กำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรกำหนดหลักเกณฑ์หรือดำเนินการเพื่อหาแนวทางตลอดจนวิธีดำเนินการในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่างๆ แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้มีเอกภาพ มีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น และสามารถพิจารณาดำเนินการได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพต่อไป