



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลดอนศิลา

ที่ ขร ๕๘๖๐๑ / -

วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลา

เรื่องเดิม

ตามที่ เทศบาลตำบลดอนศิลา ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ โดยมีนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๔ ด้าน คือ ๑. ด้านการสรรหา (Recruitment) ๒. ด้านการพัฒนา (Development) ๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention) ๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization) และให้งานการเจ้าหน้าที่ รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวให้นายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลาทราบ ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ นั้น

ข้อเท็จจริง

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรียบร้อยแล้ว โดยได้ดำเนินการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายนี้

ข้อเสนอและข้อพิจารณา

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้นายกเทศมนตรีตำบลดอนศิลาทราบ
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางแพรทอง สมตา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ.....

(นางกิริยา ชุ่มมงคล)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล.....

(นายอัคเดช สวয়งาม)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

/ความเห็น...

ความเห็นของรองปลัดเทศบาลตำบลอนศิลา.....



(นายญาณานฤทธิ หนสมสุข)

ปลัดเทศบาลตำบลอนศิลา

ความเห็นของปลัดเทศบาลตำบลอนศิลา.....



(นายทวีศักดิ์ นาทอง)

ปลัดเทศบาลตำบลอนศิลา

ความเห็นของนายกเทศมนตรีตำบลอนศิลา.....



(นายสมเกียรติ พรหมชัย)

นายกเทศมนตรีตำบลอนศิลา

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
เทศบาลตำบลดอนศิลา อำเภอดงเจริญ จังหวัดเชียงราย

ประเด็นนโยบาย	แนวทางการปฏิบัติ	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อการกิจและปริมาณงานที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	๑.๑.๑ ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จำนวน ๑ ฉบับ ดังนี้ ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๓ อัตรา ในตำแหน่งคนงานทั่วไป สังกัด สำนักปลัดเทศบาล
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคนโดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่าง ไม่เกินร้อยละ ๖ ของบุคลากรทั้งหมด	๑.๒.๑ ดำเนินการประกาศรับโอนพนักงานเทศบาลที่ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (กรณีเทศบาลประสงค์ดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างเอง) จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้ ๑) หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒ จำนวน ๑ อัตรา ๑.๒.๒ ดำเนินการประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นที่ดำรงตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๖ อัตรา ดังนี้ ๑) นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา ๒) นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา ๓) เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา ๔) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา ๕) เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา ๖) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา ๑.๒.๓ ดำเนินการร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้ ๑) วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา ๒) นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา

ประเด็นนโยบาย	แนวทางการปฏิบัติ	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
		๑.๒.๔ ดำเนินการประกาศการรับโอน (ย้าย) ในช่องทางดังนี้ ๑) ปิดประกาศ ณ บอร์ดประชาสัมพันธ์ เทศบาลตำบลดอนศิลา ๒) เว็บไซต์ของเทศบาลตำบลดอนศิลา http://www.donsila.go.th/ ๓) facebook เทศบาลตำบลดอนศิลา ๔) ส่งหนังสือประชาสัมพันธ์ให้นายกเทศมนตรีตำบล/นายกองค์การบริหารส่วนตำบล/ท้องถิ่นอำเภอ ทุกแห่งในจังหวัดเชียงราย/นายกเทศมนตรีนครเชียงราย/นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย/ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย/ท้องถิ่นจังหวัด ทุกแห่ง ผ่านช่องทาง E-Office ๕) ส่งหนังสือประชาสัมพันธ์ให้ผู้อำนวยการสถานีวิทยุกระจายเสียงกรมประมงจังหวัดเชียงราย, สถานีวิทยุกระจายเสียง อสมท.เชียงราย
		๑.๒.๕ ดำเนินการโอน รับโอน ย้าย พนักงานเทศบาลจำนวน ๕ ราย ดังนี้ ๑) รับโอน นางสาวภคพร อีสาน พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานทะเบียน ระดับชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๒ สังกัด สำนักปลัดเทศบาล งานทะเบียนราษฎร ฝ่ายทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน เทศบาลนครเชียงราย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย อัตราเงินเดือน ๒๓,๘๒๐ บาท มารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ สังกัด สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลดอนศิลา อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย อัตราเงินเดือน ๒๓,๘๒๐ บาท มีผลตั้งแต่วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔ ๒) รับโอนนางสาวอินทิรา วงศ์ไชย พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑ สังกัด กองคลัง เทศบาลตำบลดอนศิลา อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย อัตราเงินเดือน ๓๑,๒๖๐ บาท มารับราชการเป็น พนักงานเทศบาลและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑ สังกัด กองการศึกษา เทศบาลตำบลดอนศิลา อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย อัตราเงินเดือน ๓๑,๒๖๐ บาท มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย	แนวทางการปฏิบัติ	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
	๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ และการรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางเว็บไซต์ของเทศบาลตำบลดอนศิลา และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- ดำเนินการตามประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา
	๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์เฉพาะด้าน ในตำแหน่งนั้นๆ เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน	- ไม่มีการดำเนินการ
๒. ด้านการพัฒนา (Development)	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน	๒.๑.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน
	๒.๒ นำระบบสารสนเทศมาใช้เพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒.๒.๑ เว็บไซต์ของเทศบาลตำบลดอนศิลา http://www.donsila.go.th/ ๒.๒.๒ ระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) http://lhr.dla.go.th/hr/index.jsp ๒.๒.๓ มีการนำเครื่องอ่าน Smart Card มาใช้เพื่อดึงข้อมูลบุคคล
	๒.๓ ส่งเสริมให้พนักงานส่วนท้องถิ่น พัฒนาตนเองด้วยการฝึกอบรมตามตำแหน่ง	๒.๓.๑ ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรมที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับตำแหน่งหรือมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๒.๓.๒ ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning
	๒.๔ จัดให้มีการประเมินพนักงานส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด	๒.๔.๑ มีการประเมินบุคลากรในหน่วยงานตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน

ประเด็นนโยบาย	แนวทางการปฏิบัติ	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)	๓.๑ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนให้พนักงานส่วนท้องถิ่นลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างรับทราบ	๓.๑.๑ ประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ ๓.๑.๒ ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายงาน
	๓.๒ กำหนดให้จัดกิจกรรมในการเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีของบุคลากร	๓.๒.๑ ดำเนินการโครงการสร้างความผูกพันภายในหน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ ๓.๒.๒ ดำเนินการกิจกรรม ๕ ส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔
	๓.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้เป็นปัจจุบัน	๓.๓.๑ ดำเนินการบันทึกข้อมูลแผนอัตรากำลัง ผู้ครองตำแหน่ง อัตราว่าง และทะเบียนประวัติ ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน ชื่อตำแหน่งในสายงาน คำสั่ง และอัตราเงินเดือน ของบุคลากรครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน ในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ(LHR)
	๓.๔ ดำเนินการเร่งรัดการขอรับสวัสดิการต่างๆ ตามที่ระเบียบกำหนด	๓.๔.๑ ดำเนินการขอรับเงินบำเหน็จ นายทวีศักดิ์ นาทอง ปลัดเทศบาลตำบลดอนศิลา (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ สังกัดเทศบาลตำบลดอนศิลา อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย
	๓.๕ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เทศบาลกำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเพิ่มค่าจ้าง และเลื่อนขั้นค่าตอบแทนเป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีบุคลากรร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและนำเสนอนายกเทศมนตรีพิจารณาโดยด่วน	๓.๕.๑ ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๑) ต้นรอบการประเมินพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ครบทุกคน ๒) มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินการปฏิบัติงาน ๓) มีรายงานการประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินการปฏิบัติงาน ๓.๕.๒ ดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล และเลื่อนค่าจ้างลูกจ้างประจำ ๑) จัดทำแบบประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ ๒) มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าจ้าง ๓) มีรายงานการประชุมคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้าง ๔) มีการแบ่งกลุ่ม การคำนวณโควตาและวงเงินการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๓.๕.๓ ไม่มีการเรียกร้องขอความเป็นธรรม และไม่มีหนังสือร้องเรียน

ประเด็นนโยบาย	แนวทางการปฏิบัติ	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)	๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ เทศบาลตำบลดอนศิลา อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย พ.ศ. ๒๕๖๔ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานนายกเทศมนตรีทราบโดยเร็ว	๔.๑.๑ จัดทำคำสั่งมอบหมายงาน อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ๔.๑.๒ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบประมวลจริยธรรมของข้าราชการ เทศบาลตำบลดอนศิลา จังหวัดเชียงราย พ.ศ. ๒๕๕๕ ๔.๑.๓ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลดอนศิลา ๔.๑.๔ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบแนวทางการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ เทศบาลตำบลดอนศิลา จังหวัดเชียงราย พ.ศ. ๒๕๖๔ ๔.๑.๕ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
	๔.๒ การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือความรู้ความสามารถ และประโยชน์สูงสุดเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก	๔.๒.๑ ดำเนินการเลื่อนระดับให้สูงขึ้น จำนวน ๓ อัตรา ดังนี้ ๑) นางประภัสสร อารินทร์ พนักงานครูเทศบาล ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.๑ อัตราเงินเดือน ๒๓,๘๑๐ ให้ดำรงตำแหน่ง ครูชำนาญการ อันดับ คศ.๒ อัตราเงินเดือน ๒๓,๘๑๐ สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านชัยพลกษ์ กองการศึกษา เทศบาลตำบลดอนศิลา อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ๒) นายสมจิตต์ บุญมาวงศ์ พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตร ระดับ ปฏิบัติการ ให้ดำรงตำแหน่ง ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตร ระดับ ชำนาญการ อัตราเงินเดือน ๒๒,๖๒๐ สังกัด สำนักปลัดเทศบาล ตำบลดอนศิลา อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย มีผลตั้งแต่วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๔ ๓) นางยุวรี กองคำ พนักงานครูเทศบาล ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.๑ อัตราเงินเดือน ๒๖,๙๐๐ ให้ดำรงตำแหน่ง ครูชำนาญการ อันดับ คศ.๒ อัตราเงินเดือน ๒๖,๙๐๐ สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านจอยเจริญ กองการศึกษา เทศบาลตำบลดอนศิลา อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลังไม่ครอบคลุมภารกิจของงาน
๒. การสรรหา เทศบาลตำบลดอนศิลา ขาดบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจงาน บางตำแหน่งไม่มีผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทำให้ภาระงานเพิ่มมากขึ้น
๓. การพัฒนาบุคลากร ขาดการเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเอง หลังจากอบรมแล้วไม่ได้รายงานผลสรุปความรู้ที่ได้อย่างเป็นรูปธรรม การดำเนินการไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร เนื่องจากในการอบรมอาจจะมีกิจกรรมอื่นๆ เข้ามาแทรกแซง ทำให้กระทบกับแผนพัฒนาบุคลากร
๔. การปรับปรุงสภาพความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินการ วิธีการทำข้อตกลง การปฏิบัติราชการและแบบประเมินการปฏิบัติราชการ
๖. ยังมีการให้พวกพ้อง ญาติของตนเอง เข้ามาทำงานภายในสำนักงานเทศบาลตำบลดอนศิลา

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ให้ครอบคลุมกับภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น
๒. ดำเนินการสรรหาบุคลากรเพื่อเข้ามาปฏิบัติงานตรงตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งที่ว่าง เพื่อลดภารกิจของงานให้น้อยลง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร
๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน
๔. ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร และเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้มาติดต่อราชการ ตลอดจนจัดให้มีการตรวจสอบภาพประจำปี
๕. ส่งบุคลากรแต่ละกองเข้ารับการฝึกอบรม และสามารถนำมาถ่ายทอดความรู้การจัดทำข้อตกลง การปฏิบัติราชการและแบบประเมินการปฏิบัติราชการ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในแบบประเมิน เป็นการป้องกันความผิดพลาดในการจัดทำแบบประเมินก่อนประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละรอบการประเมิน
๖. ควรส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงการสร้างจิตสำนึกมีคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ลดการทุจริตคอร์รัปชัน ควรปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยที่ดี และไม่เลือกปฏิบัติ