



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด เทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

ที่ บก ๕๒๐๐๑.๑/๑๓๑

วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือน)

เรียน นายกเทศมนตรีเมืองบึงกาฬ

### เรื่องเดิม

ด้วยสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ได้กำหนดการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ การเปิดเผยข้อมูล สาธารณะของหน่วยงาน (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ข้อ ๐๒๔ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ให้หน่วยงานแสดงผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งมีข้อมูลรายละเอียดของการดำเนินการอย่างน้อยประกอบด้วย ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### ข้อเท็จจริง

ได้รวบรวมผลการดำเนินการตามประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองบึงกาฬ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

#### ๑. ด้านการสรรหา

๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีการสรรหาแทนตำแหน่งที่ว่าง ดังนี้

- นักวิชาการศึกษา ปก. (กองการศึกษา)
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (กองคลัง)

๑.๒ การรับโอน (ย้าย)

- รับโอน (ย้าย) นักวิชาการตรวจสอบภายใน
- ย้ายพนักงานเทศบาลตำแหน่งและประเภทเดียวกัน หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป ย้ายไปตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายปกครอง (สำนักปลัด)

๑.๓ การบรรจุแต่งตั้ง

- บรรจุแต่งตั้ง นักวิชาการเกษตร ปก. (สำนักปลัด)

#### ด้านการพัฒนา

เทศบาลเมืองบึงกาฬให้พนักงานเทศบาล พนักงานครู พนักงานจ้างเข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและงานที่ได้รับมอบหมายเป็นประจำอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

#### ๓. ด้านการรักษา

๓.๑ การได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่นๆ

- การจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นกรณีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
- การจ่ายเงินค่าตอบแทนให้แก่คณะกรรมการผู้รับผิดชอบการจัดซื้อจัดจ้างฯ

๓.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าตอบแทน

- การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนตามหลักเกณฑ์คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬกำหนด

#### ๔. ด้านการใช้ประโยชน์

๔.๑ การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานเทศบาลและพนักงานครู ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

- แต่งตั้งผู้ประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะครู

ชำนาญการพิเศษ

๔.๒ การมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ

- มีการมอบหมายแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม

รายละเอียดตามรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ของเทศบาลเมืองบึงกาฬ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ แนบท้าย

#### ข้อเสนอแนะเพื่อพิจารณา

เพื่อให้หน่วยงานได้เปิดเผยรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีสำหรับการ  
ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖  
เห็นควรอนุมัติให้นำรายงานผลการดำเนินการตามประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามรายงานแนบท้าย แสดงเว็บไซต์ของหน่วยงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

ส.อ.

  
(ทวิทรัพย์ โนนจันทร์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็น หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ


- เห็นไปทราบ.

  
(นางสาวเกษร หนูเดช)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็น หัวหน้าสำนักปลัด

- เห็นไปทราบ.

  
(นางหทัยรัตน์ มาพลาย)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็น ปลัดเทศบาลเมืองบึงกาฬ

- ๑๐๑๑๑๑

  
(นายจรเดช ฤๅษวรรณ์)

ปลัดเทศบาลเมืองบึงกาฬ

คำสั่ง นายกเทศมนตรีเมืองบึงกาฬ

  
(นายราชันย์ วัฒนาพร)

นายกเทศมนตรีเมืองบึงกาฬ



## ประกาศเทศบาลเมืองบึงกาฬ

### เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเทศบาลเมืองบึงกาฬ

ตามมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕: วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

เทศบาลเมืองบึงกาฬได้เห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญที่จำเป็นและต้องใช้ในหลากหลายหน้าที่ บุคลากรของหน่วยงานจะเป็นผู้ทำหน้าที่นั้นให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และเป็นหลักสำคัญในการขับเคลื่อนหน่วยงาน การพัฒนาและรักษาทรัพยากรบุคคลให้ทำงานกับหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนการจากไปจากหน่วยงานด้วยดีต้องอาศัยการจัดการทรัพยากรบุคคลที่ดี เทศบาลเมืองบึงกาฬจึงกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

**๑. ด้านการสรรหา** เทศบาลเมืองบึงกาฬดำเนินการวางแผนกำลังคน สรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์ วิธีที่ระเบียบกำหนด เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจและหน่วยงาน

๑.๒ การสรรหาข้าราชการตำแหน่งสายบริหารที่ว่างและสายปฏิบัติที่ว่างโดยวิธีการย้าย การโอน การคัดเลือก ให้ดำเนินการตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬกำหนด

๑.๓ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาส และประโยชน์ของทางราชการเป็นที่สำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส เพื่อรองรับการตรวจสอบ และให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬกำหนด

**๒. ด้านการพัฒนา** เทศบาลเมืองบึงกาฬดำเนินการวางแผนและพัฒนาบุคลากรเตรียมความพร้อมของพนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้าง พัฒนาความรู้ ทักษะสมรรถนะด้านต่างๆ เพื่อให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในหน่วยงาน

๑.๓ จัดทำเส้นทางการพัฒนา เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละหน่วยงาน

๑.๔ นำระบบสารสนเทศมาใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

๑.๕ จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพัฒนาทักษะความรู้เป็นประจำ

๑.๖ จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะและสมรรถนะตามที่คณะกรรมการเทศบาลจังหวัดบึงกาฬกำหนด

**๓. ด้านการรักษาไว้** เทศบาลเมืองบึงกาฬดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนพัฒนาบุคลากร ให้เส้นทางความก้าวหน้า สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ยกย่อง ชมเชย สร้างความผูกพันในหน่วยงาน ให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลทุกคน โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ กำหนดให้มีกิจกรรม/โครงการยกย่องชมเชยพนักงานดีเด่นของหน่วยงาน

๓.๒ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแต่ละตำแหน่ง

๓.๓ ดำเนินการให้ได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่นๆ ตามที่ระเบียบกำหนด

๓.๔ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้างทุกคน พร้อมทั้งเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าตอบแทน และการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างเป็นไปด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม หรือใช้ข้อคิดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน หากมีการร้องเรียนร้องขอความเป็นธรรม ให้รับดำเนินการด้วยความยุติธรรม

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ ทุกส่วนราชการของเทศบาลเมืองบึงกาฬต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพโดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ให้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างธรรมไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบกำหนด หลักคุณธรรมจริยธรรมและมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล หากมีการกระทำผิดให้ดำเนินการตามระเบียบกำหนด

๔.๒ การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานเทศบาลพนักงานครู ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นให้ยึดหลัก ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ ให้ดำเนินการตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬกำหนด ทั้งนี้ ให้รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารานบุคคลเทศบาลเมืองบึงกาฬไม่น้อยกว่า ปีละ ๑ ครั้ง

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายราชนัย วัฒนาพรหม)

นายกเทศมนตรีเมืองบึงกาฬ

**รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเทศบาลเมืองบึงกาฬ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**

ตามประกาศเทศบาลเมืองบึงกาฬ เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองบึงกาฬ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ให้รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองบึงกาฬไม่น้อยกว่าปีละ ๑ ครั้ง

ดังนั้น จึงได้จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองบึงกาฬประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)ดังต่อไปนี้

**๑.ด้านการสรรหา**

๑.๗ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีการสรรหาแทนตำแหน่งที่ว่าง ดังนี้

- สรรหาโดยการสอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานจากสายงานทั่วไปเป็นสายงานวิชาการ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา สังกัด กองการศึกษา ตามประกาศเทศบาลบึงกาฬ เรื่อง การสอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานจากสายงานทั่วไปเป็นสายงานวิชาการลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

- สรรหาโดยการสอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานจากสายงานทั่วไปเป็นสายงานวิชาการ ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ สังกัด กองคลัง ตามประกาศเทศบาลบึงกาฬ เรื่อง การสอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานจากสายงานทั่วไปเป็นสายงานวิชาการ ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

๑.๒ การรับโอน (ย้าย)

- รับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลสายปฏิบัติงาน

๑) รับโอน (ย้าย) นางสาวพรพิศตร์ สกุลเกล้า ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับ ปฏิบัติการ จาก องค์การบริหารส่วนตำบลพะพาย มาดำรงตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับ ปฏิบัติการ ตามคำสั่งเทศบาลเมืองบึงกาฬ ที่ ๑๖๐/๒๕๖๖ ลว ๑ มีนาคม ๒๕๖๖

- ย้ายพนักงานเทศบาลตำแหน่งและประเภทเดียวกัน สายงานบริหาร

๒) ย้ายพนักงานเทศบาลตำแหน่งและประเภทเดียวกัน สายงานบริหาร ราย พันจ่าเอกยุทธนา อาจจันดา ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป มาดำรงตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายปกครอง ตามคำสั่งเทศบาลเมืองบึงกาฬที่ ๑๕๘/๒๕๖๖ ลว ๑ มีนาคม ๒๕๖๖

๑.๓ การบรรจุแต่งตั้ง

- บรรจุแต่งตั้ง พนักงานเทศบาลผู้สอบแข่งขันได้

๑) บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานเทศบาล ราย นายวัชรพล วะเกิดเป็ง ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตร ระดับ ปฏิบัติการ สังกัดสำนักปลัด เทศบาลเมืองบึงกาฬ ตามคำสั่งเทศบาลเมืองบึงกาฬ ที่ ๒/๒๕๖๖ ลว ๓ มกราคม ๒๕๖๖

**ด้านการพัฒนา**

เทศบาลเมืองบึงกาฬให้พนักงานเทศบาล พนักงานครู พนักงานจ้างเข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและงานที่ได้รับมอบหมายเป็นประจำอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

**๕. ด้านการรักษา**

๕.๑ การได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่นๆ

- การจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นกรณีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
- การจ่ายเงินค่าตอบแทนให้แก่คณะกรรมการผู้รับผิดชอบการจัดซื้อจัดจ้างฯ

๕.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าตอบแทน

- การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนตามหลักเกณฑ์คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬกำหนด

## ๖. ด้านการใช้ประโยชน์

๖.๑ การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานเทศบาลและพนักงานครู ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

- แต่งตั้งผู้ประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

๖.๒ การมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ

- การมอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ตามคำสั่งการมอบหมายหน้าที่การงานที่ ที่ ๑๖๖ /๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๖

- ปัญหา อุปสรรค

สำหรับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ การสรรหา ตำแหน่งที่ว่างลงหรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น ยังไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งทำให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง

## ๗. ข้อเสนอแนะการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ให้ส่งเสริมบุคลากรภายในหน่วยงานเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้เป็นประจำอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน และสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่างลงหรือกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

ลงชื่อ



(นายราชันย์ วัฒนาพรหม)

นายกเทศมนตรีเมืองบึงกาฬ