

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
เทศบาลนครปากเกร็ด

ตามที่เทศบาลนครปากเกร็ด ได้ประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญและกำลังใจที่ดี พึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีศักยภาพเพิ่มขึ้น นั้น

บัดนี้ได้สิ้นสุดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ แล้ว โดยเทศบาลนครปากเกร็ด ได้ดำเนินการตามประกาศดังกล่าว โดยมีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

ประเด็นนโยบาย	แนวทางการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน
๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	๑.๑ ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจของเทศบาลนครปากเกร็ด	<p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดำเนินการดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนด และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจของเทศบาลนครปากเกร็ด - ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยนำเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนนทบุรี โดยเมื่อมีมติเห็นชอบ จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง (ต่อ)	๑.๒ จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับปรุงตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน	- มีการจัดทำคู่มือสมรรถนะ จำนวน ๑ เล่ม เพื่ออธิบายความหมายของสมรรถนะหลัก เพื่อให้พนักงานได้ทราบถึงสมรรถนะของตนเอง และนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นมาตรฐานเดียวกัน
๒. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	๒.๑ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการและรับสมัครบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้างต้องประกาศทางเว็บไซต์ของเทศบาลนครปากเกร็ด และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่นเพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มบุคคลต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	<p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดำเนินการดังนี้</p> <p>เทศบาลนครปากเกร็ด ได้ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง จำนวน ๒ ครั้ง คือช่วงเดือนตุลาคม ๒๕๖๔ และเดือนมิถุนายน ๒๕๖๕ โดยการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างทั้ง ๒ ครั้ง ได้ประกาศทางเว็บไซต์เทศบาลนครปากเกร็ด เพื่อเป็นการเผยแพร่ให้กลุ่มบุคคลต่างๆ ได้รับทราบ</p>

ประเด็นนโยบาย	แนวทางการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน
	๒.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและเป็นคนดี สอดคล้องกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน	การแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร ทั้ง ๒ ครั้งนั้น ได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรเป็นผู้แทนของหน่วยงาน โดยมีปลัดเทศบาล เป็นประธานกรรมการ รองปลัดเทศบาลและหัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ
๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๒.๓ การดำเนินการสรรหาเป็นไปด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ดำเนินการรวดเร็ว และประหยัดงบประมาณ	การดำเนินการสรรหาเป็นไปด้วยความโปร่งใส ซึ่งไม่มีการร้องเรียนการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ทั้ง ๒ ครั้ง
	๒.๔ ปรับปรุงระบบข้อมูลบุคลากรและอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบัน เพื่อประโยชน์ในการใช้งานและสะดวกในการบริหารงานบุคคล	ได้ปรับปรุงระบบข้อมูลบุคลากรและอัตรากำลังในระบบ LHR ของเทศบาลนครปากเกร็ด ให้เป็นปัจจุบัน
	๓.๓ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรทุกส่วนราชการ	-
๔. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมของราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับเทศบาลนครปากเกร็ด ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	<p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดำเนินการดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการเผยแพร่ประมวลจริยธรรมให้บุคลากรในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด รับทราบและนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยปฏิบัติดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> ๑.) แจ้งเวียนประมวลจริยธรรมให้ทุกส่วนราชการในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด เพื่อให้ติดประกาศ/แจ้งให้พนักงานในสังกัดรับทราบประมวลจริยธรรมดังกล่าว ๒.) การประชุมพนักงานเทศบาล ประจำเดือน

ประเด็นนโยบาย	แนวทางการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน
<p>๔. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน (ต่อ)</p>	<p>๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุมกำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรม</p>	<p>- ทุกส่วนราชการในเทศบาลนครปากเกร็ด จัดทำคำสั่งแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ภายในส่วนราชการ ตามตำแหน่งของแต่ละคน ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนำไปปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และเป็นการแบ่งงานที่ชัดเจน</p> <p>- มีการจัดโครงการอบรมพัฒนาบุคลากรและทัศนศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สมาชิกสภาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างให้ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้มีการเรียนรู้ มีความเข้าใจ เสริมสร้างจิตสำนึก มีทัศนคติและวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน และร่วมกันแก้ไขปัญหา เพื่อลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน มีคุณธรรม จริยธรรม และมุ่งปฏิบัติงานเพื่อให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> <p>- มีการจัดโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานใสสะอาด เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึก และการสร้างค่านิยมที่ดีแก่ผู้บริหารและบุคลากรของเทศบาลนครปากเกร็ด ให้มีความซื่อสัตย์ สุจริตยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติหน้าที่ และเพื่อให้การบริหารงานราชการและการปฏิบัติงานของเทศบาลนครปากเกร็ดเป็นไปอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ ลดความเสี่ยงต่อปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่เทศบาลนครปากเกร็ด</p>
<p>๕. ด้านการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน</p>	<p>๕.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาลนครปากเกร็ด ที่เปลี่ยนแปลงไปตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี โดยการสรรหาและเลือกบุคลากรในขอบข่ายการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้นไม่สูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี</p>	<p>- ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๑๙</p>

ประเด็นนโยบาย	แนวทางการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน
๕. ด้านการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน (ต่อ)	๕.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	- มีการดำเนินการสรรหาบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยใช้วิธีการประชาสัมพันธ์รับโอน และร้องขอให้ กสธ. เป็นผู้ดำเนินการสรรหา
	๕.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น โดยการเผยแพร่โดยการประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- มีการประกาศรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง โดยการประกาศรับโอน(ย้าย) ทุกเดือน มีการประชาสัมพันธ์ผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ ณ สำนักงานเทศบาลนครปากเกร็ด และมีการประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์โดยการส่งจดหมายไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างๆ

ประเด็นนโยบาย	แนวทางการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน
๕. ด้านการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน (ต่อ)	<p>๕.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน</p> <p>๕.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรม เสมอภาคและยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง</p>	<p>การแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร ทั้ง ๒ ครั้งนั้น ได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรเป็นผู้แทนของหน่วยงาน โดยมีปลัดเทศบาล เป็นประธานกรรมการ รองปลัดเทศบาลและหัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ</p> <p>- มีการดำเนินการเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น จากระดับปฏิบัติการ เป็นระดับชำนาญการ</p>
๖. นโยบายการพัฒนาบุคลากร	<p>๖.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน</p>	<p>- มีแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ จำนวน ๑ เล่ม</p> <p>- มีการส่งบุคลากร เข้ารับการฝึกอบรมฯ</p> <p>- มีการจัดโครงการอบรมพัฒนาบุคลากรและทัศนศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างให้ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลนครปากเกร็ด ได้มีการเรียนรู้ มีความเข้าใจ เสริมสร้างจิตสำนึก มีทัศนคติและวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน และร่วมกันแก้ไขปัญหา เพื่อลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน มีคุณธรรม จริยธรรม และมุ่งปฏิบัติงานเพื่อให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> <p>- มีการจัดโครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานใสสะอาด ประจำปี ๒๕๖๕ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมในการทำงานที่สุจริตโปร่งใส มีความซื่อสัตย์สุจริตมุ่งมั่นทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม จริยธรรมอันมั่นคงส่งผลให้หน่วยงานปลอดการทุจริตคอร์รัปชัน</p>

ประเด็นนโยบาย	แนวทางการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน
<p>๖. นโยบายการพัฒนาบุคลากร (ต่อ)</p>	<p>๖.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง</p>	<p>- มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมโครงการต่างๆ ตามที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานในแต่ละด้าน เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มความรู้อาทิทักษะ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่งถือเป็นการที่ทำให้บุคลากรในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ดมีความเจริญก้าวหน้าในสายงานของตนเอง</p>
	<p>๗.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางการความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ</p>	<p>- มีการจัดทำคู่มือเส้นทางการความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาและทราบถึงเส้นทางการความก้าวหน้าในสายอาชีพของแต่ละคน</p> <p>- มีการทำบันทึกข้อความแจ้งข้าราชการที่ครบกำหนดระยะเวลาการเลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นได้</p>
<p>๗. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>๗.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไขปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน</p>	<p>- มีการดำเนินบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p>
	<p>๗.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>- มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ใน ๑ ปีงบประมาณ จำนวน ๒ ครั้ง</p> <p>★ ครั้งที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)</p> <p>★ ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)</p> <p>โดยกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการนั้นเป็นธรรม เนื่องจากผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน และนำผลการประเมินนั้นเข้าไปประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาอีกครั้ง</p>
	<p>๗.๔ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>- เมื่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการเสร็จสิ้นแล้ว จะมีการประกาศผลคะแนนการประเมินระดับดีเด่นสำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ และการประกาศผลคะแนนการประเมินระดับดีเด่นและดีมากสำหรับพนักงานครูเทศบาล โดยติดบอร์ดประชาสัมพันธ์ของเทศบาลนครปากเกร็ด และลงเว็บไซต์เทศบาลนครปากเกร็ด</p>
<p>๗.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่อง ชมเชยแก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน</p>	<p>- มีการประกาศผลคะแนนการประเมินระดับดีเด่นสำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ และการประกาศผลคะแนนการประเมินระดับดีเด่นและดีมากสำหรับพนักงานครูเทศบาล โดยติดบอร์ดประชาสัมพันธ์ของเทศบาลนครปากเกร็ด และลงเว็บไซต์เทศบาลนครปากเกร็ด</p>	

ประเด็นนโยบาย	แนวทางการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน
<p>๗. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ต่อ)</p>	<p>๗.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p>	<p>- มีการประกาศนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p>
	<p>๗.๗ จัดทำแผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริตเพื่อกำหนดแผนการดำเนินงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมให้ความรู้และส่งเสริมการปฏิบัติงานตามระเบียบวินัยเพื่อป้องกันการกระทำผิด</p>	<p>-</p>
	<p>๗.๘ รายงานผลและประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานตามแผนการเสริมสร้างวินัยให้บุคลากรในสังกัดและบุคลากรภายนอกได้รับทราบ</p>	<p>-</p>
	<p>๘.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการและข้อบังคับเทศบาลนครปากเกร็ด หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดหรือทุจริตให้รายงานให้นายกเทศมนตรีเมืองแพรงษาทราบโดยเร็ว</p>	<p>- ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยทุกส่วนราชการในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด ได้ทำคำสั่งแบ่งงานและมอบหมายงานให้พนักงานในส่วนราชการ เพื่อจะได้ทราบขอบเขตการทำงานของตน และปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง</p>
<p>๘. นโยบายด้านการใช้ประโยชน์</p>	<p>๘.๒ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถ และประโยชน์สูงสุดที่เทศบาลนครปากเกร็ดจะได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก</p>	<p>- กองการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติของพนักงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อดำเนินการเลื่อนระดับให้สูงขึ้น ตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล</p>
	<p>๘.๓ ให้ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง รายงานผลการปฏิบัติงานรายเดือน เพื่อประโยชน์ด้านการบริหารงานบุคคล และการประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>- ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รายงานผลการปฏิบัติงานรายเดือน ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ผ่านการประชุมส่วนราชการของแต่ละส่วนราชการ</p>

รายงานผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
งานสรรหาและเลือกสรร ฝ่ายสรรหาและเลือกสรร กองการเจ้าหน้าที่

ที่	รายการ	หมายเหตุ
	งานสรรหาและเลือกสรร ฝ่ายสรรหาและเลือกสรร กองการเจ้าหน้าที่	
๑.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ การบรรจุและแต่งตั้ง <ul style="list-style-type: none"> - พนักงานเทศบาล - พนักงานจ้าง 	๑๘ ราย ๑๒ ราย
๒.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ การสอบแข่งขัน การคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษ การสอบคัดเลือก การคัดเลือก และการสรรหา <ul style="list-style-type: none"> - พนักงานเทศบาล - พนักงานจ้าง 	๑ ครั้ง ๒ ครั้ง
๓.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ การประชาสัมพันธ์รับโอน <ul style="list-style-type: none"> - สายปฏิบัติ - สายผู้บริหาร 	๓ ครั้ง ๓ ครั้ง
๔.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ การให้พนักงานจ้างลาออกจากราชการ 	๑๖ ราย
๕.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ การให้พนักงานจ้างพ้นจากราชการ 	๓๐ ราย
๖.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ การจัดทำบันทึก และเปลี่ยนแปลงข้อมูลในระบบบริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ (LHR) <ul style="list-style-type: none"> - พนักงานเทศบาล - พนักงานจ้าง 	๔๐ ราย ๕๔ ราย
๗.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ การย้ายพนักงานเทศบาล <ul style="list-style-type: none"> - การย้ายไปดำรงตำแหน่งสายงานเดิมในประเภทและระดับเดียวกัน - การย้ายไปดำรงตำแหน่งสายงานอื่นในประเภทและระดับเดียวกัน 	๖ ราย ๒ ราย

ที่	รายการ	หมายเหตุ
๑.	<p><u>กลุ่มงานบุคลากรทางการศึกษา กองการเจ้าหน้าที่</u></p> <p><u>งานวางแผนและทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</u></p> <p>➤ การแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาล - รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๑ ราย -</p>	๑ ราย
๒.	<p>➤ การแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาลผู้ผ่านการประเมินเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะระดับชำนาญการ - ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ ราย</p>	๑ ราย
๓.	<p><u>งานสิทธิและสวัสดิการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</u></p> <p>➤ การรับโอนพนักงานครูเทศบาล - ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ ราย - ครู จำนวน ๑ ราย</p>	๒ ราย
๔.	<p>➤ การให้โอนพนักงานครูเทศบาล - ครู จำนวน ๒ ราย</p>	๒ ราย
๕.	<p>➤ การประเมินผลการปฏิบัติงาน - พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๘๗ ราย - ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ ราย</p>	๘๘ ราย

ที่	รายการ	หมายเหตุ
๑.	งานการเจ้าหน้าที่ ➤ การให้โอนพนักงานเทศบาล	๓๑ ราย
๒.	➤ การรับโอนพนักงานเทศบาล พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นมาแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล	๕๕ ราย
๓.	➤ การสรุปรายงานตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาล	๑๒ ครั้ง
๔.	➤ การให้พนักงานเทศบาลลาออกจากราชการ	๑ ราย
๕.	➤ การตรวจสอบสมุดลงเวลาปฏิบัติราชการ	๒๒๖ วัน
๖.	➤ ตรวจสอบการลา	๘๕๖ ครั้ง
๗.	➤ ตรวจสอบคำร้องขอหนังสือรับรองเงินเดือนหรือการปฏิบัติงาน	๑๘๒ ราย
๘.	➤ การจัดทำ บันทึก และเปลี่ยนแปลงข้อมูลในระบบบริการข้อมูล บุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)	๓๙๕ ราย
๙.	➤ งานเพิ่มวุฒิการศึกษา	๔ ราย

ที่	รายการ	หมายเหตุ
๑.	<p>งานสิทธิและสวัสดิการ</p> <p>➤ การขอรับบำเหน็จบำนาญ ของผู้เกษียณอายุราชการ และลาออกจากราชการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - พนักงานเทศบาล จำนวน ๙ ราย - ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ ราย 	๑๐ ราย
๒.	<p>➤ การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ประจำปี ๒๕๖๕</p> <ul style="list-style-type: none"> - พนักงานเทศบาล จำนวน ๔๐ ราย - รวบรวมข้อมูลของพนักงานครูเทศบาล จำนวน ๓๕ ราย และผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิกสภาท้องถิ่น จำนวน ๑๙ ราย ส่งจังหวัดนนทบุรี 	๔๐ ราย
๓.	<p>➤ การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น</p>	๒ ราย
๔.	<p>➤ งานทะเบียนบุคลากร สิทธิสวัสดิการเบิกค่ารักษาพยาบาลของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบบทะเบียนบุคลากร ของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช)</p> <ul style="list-style-type: none"> - บันทึกข้อมูลผู้ใช้สิทธิ (รายใหม่) - แก้ไขข้อมูลผู้ใช้สิทธิ - แจกข้อมูลผู้หมดสิทธิ - ปรับปรุงข้อมูลบุคคล - ย้ายหน่วยงาน (ปลายทาง) - ปรับปรุงเจ้าหน้าที่บุคลากร และเจ้าหน้าที่การเงิน ให้เป็นปัจจุบัน 	๖๘ ราย
๕.	<p>➤ งานประกันสังคมของพนักงานจ้าง ในระบบประกันสังคม (สปส.)</p> <ul style="list-style-type: none"> - สรุยอดส่งเงินประกันสังคมประจำเดือน ในระบบประกันสังคม เฉลี่ย ๙๐๐ ราย - บันทึกขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนรายใหม่ - แจกรับผู้ประกันตนเข้างาน (กรณีย้ายงาน) ในระบบประกันสังคม จำนวน ๔ ราย - แจกการลาออกของผู้ประกันตนออกจากระบบประกันสังคม จำนวน ๗๔ ราย - แจกเปลี่ยนสถานพยาบาลในระบบประกันสังคม จำนวน ๑๙ ราย - แจกการประสบบันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย และคำร้องขอรับเงินทดแทน จำนวน ๓ ราย 	๘๙๙ ราย
๖.	<p>➤ งานจัดทำบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ</p> <ul style="list-style-type: none"> - พนักงานเทศบาล จำนวน ๓๔ ราย - พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๔ ราย - ข้าราชการบำนาญ จำนวน ๔ ราย - ลูกจ้างประจำ จำนวน ๔ ราย 	๔๖ ราย
๗.	<p>➤ การให้พนักงานเทศบาลได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.)</p>	๒ ราย
๘.	<p>➤ โครงการดูแลสุขภาพผู้ประกันตนเชิงรุกในสถานประกอบการ ประจำปี ๒๕๖๕</p> <ul style="list-style-type: none"> - พนักงานจ้าง 	๓๙๔ ราย

ที่	รายการ	หมายเหตุ
๑๐.	<ul style="list-style-type: none">➤ การจ่ายใบประกาศนียบัตรกำกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ย้อนหลังของประจำปี ๒๕๖๓ (จำนวน ๑๖๕ ราย)<ul style="list-style-type: none">- พนักงานเทศบาล จำนวน ๘๒ ราย- พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๓๒ ราย- ผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่น จำนวน ๒๓ ราย- ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒๘ ราย➤ การจ่ายใบประกาศนียบัตรกำกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ย้อนหลังของประจำปี ๒๕๕๒,๒๕๕๓, ๒๕๕๔,๒๕๕๒,๒๕๕๓,๒๕๕๔,๒๕๕๖,๒๕๕๘ (เพิ่มเติม) (จำนวน ๙๑ ราย)<ul style="list-style-type: none">- พนักงานเทศบาล จำนวน ๔๑ ราย- พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๑๒ ราย- ผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่น จำนวน ๑๓ ราย- ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒๕ ราย	๒๕๖ ราย
๑๑.	<ul style="list-style-type: none">➤ การรับ และการจ่ายเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ชั้นต่ำกว่าสายสะพาย และเหรียญจักรพรรดิมาลา ย้อนหลังของประจำปี ๒๕๖๓ และประจำปี ๒๕๖๔<ul style="list-style-type: none">- พนักงานเทศบาล จำนวน ๕๗ ราย- พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๖ ราย- ผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิกสภาท้องถิ่น จำนวน ๑๓ ราย- ลูกจ้างประจำ จำนวน ๗ ราย	๘๓ ราย
๑๒.	<ul style="list-style-type: none">➤ การส่งคืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ชั้นรองในตระกูลเดียวกัน จากผู้ได้รับพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสูงขึ้น<ul style="list-style-type: none">- พนักงานเทศบาล- พนักงานครูเทศบาล- ผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิกสภาท้องถิ่น- ลูกจ้างประจำ	๑๗ ราย

ที่	รายการ	หมายเหตุ
๑.	<p>งานพัฒนาบุคลากร</p> <p>➤ ๑. โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วม เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ งานประกันสังคมสู่ผู้ประกันตน (ระหว่างวันที่ ๒๑ - ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕) (จำนวน ๔๐๐ คน)</p> <p>➤ ๒. โครงการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย หลักสูตร “การผลิตสื่อส่งเสริมทักษะเด็กปฐมวัย” (ในวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕) (จำนวน ๑๐๓ คน)</p> <p>➤ ๓. โครงการอบรมพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ หลักสูตร “การเตรียมความพร้อมระบบบัญชาการในสถานการณ์ฉุกเฉิน เทศบาลนครปากเกร็ด” (ในวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๕) (จำนวน ๓๕ คน)</p>	๕๓๘ ราย
๒.	➤ การจัดทำคำสั่งไปราชการ (จำนวน ๗๙ เรื่อง)	๗๙ เรื่อง
๓.	➤ การรายงานการเปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติพนักงานเทศบาล (ก.พ.๗) (จำนวน ๒๗ เรื่อง)	๒๗ เรื่อง

ปัญหาและอุปสรรค

๑. บุคลากรบางคนยังขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบ กฎหมาย และระเบียบการปฏิบัติงานต่างๆ
๒. บุคลากรบางคนไม่ได้เข้ารับการอบรม เนื่องจากติดภารกิจหรือติดภาระทางครอบครัว
๓. จำนวนข้าราชการไม่เพียงพอ ส่งผลให้การปฏิบัติงานในบางเรื่องมีความล่าช้า
๔. ปัญหาการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการโอน(ย้าย) และพนักงานจ้างลาออก ทำให้เกิดช่องว่างในการปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาที่ต้องดำเนินการสรรหาบุคคลมาปฏิบัติราชการตำแหน่งว่างดังกล่าว
๕. ปัญหาการลาออกของพนักงานจ้าง ที่ไม่แจ้งล่วงหน้า

ข้อเสนอแนะ

๑. ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงานของตนเอง หรืองานที่แต่ละคนได้ดำเนินการอยู่ เพื่อจะได้นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตน และควรส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับระเบียบงานสารบรรณ เนื่องจากงานสารบรรณเป็นหัวใจสำคัญของการปฏิบัติงานราชการ
๒. บุคลากรที่ติดภารกิจงานหรือภาระทางครอบครัว ไม่สามารถเดินทางไปอบรมตามสถานที่ต่างๆ ได้ ควรหาหลักสูตรอบรมออนไลน์ เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงาน
๓. ดำเนินการสรรหาบุคลากร เช่น การประกาศรับโอน(ย้าย) , การขอใช้บัญชี กสธ. ฯลฯ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความรวดเร็ว สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้
๔. เทศบาลควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงาน อาจจะมีการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ให้มีการปลูกฝังการสร้างจิตสำนึกรักองค์กร โดยให้คำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ และประชาชนเป็นหลัก
๕. เทศบาลควรแจ้งให้พนักงานจ้างทราบ ตั้งแต่ทำสัญญาจ้างว่า หากต้องการลาออกจากการปฏิบัติงานให้แจ้งล่วงหน้า ไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน หรือหากมีเหตุผลความจำเป็นต้องลาออกกะทันหัน ให้ยื่นใบลาออกให้นายกเทศมนตรีอนุญาตก่อน ถึงจะลาออกได้ ไม่ควรหายไปโดยไม่แจ้ง เพราะการลาออกโดยไม่แจ้ง ถือเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย