



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ งานการเจ้าหน้าที่ โทร.๐๓๘-๖๓๐๙๙๙ ต่อ ๑๐๔

ที่ รย ๕๕๔๐๑/ ๖๖ ๙๖ วันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลปลา

ด้วยงานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity&Transparency Assessment:ITA)

บัดนี้ งานการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการตามประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และได้ติดตามแผนการดำเนินงานตามแผนฯ ดังกล่าวในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



(นางสาวชลิตา ไตรภพ)

เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน



(นางยุภาพร ดวงทิพย์)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ



(นายชินเชษฐ์ แสนวันดี)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล



(นายสุวัฒน์ บุญลา)
ปลัดเทศบาลตำบลปลา



(นายสมหวัง เทลือตัน)
นายกเทศมนตรีตำบลปลา



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
ของเทศบาลตำบลทาลปลา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง

วิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ คำเป้าหมายและกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลพลา

วิสัยทัศน์

“แหล่งท่องเที่ยวสะอาดตา พัฒนาคุณภาพคน ชุมชนน่าอยู่ พื้นฟูสิ่งแวดล้อม มุ่งสู่การบริหารจัดการที่ดี”

ยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลพลา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑: ด้านบริหารจัดการ จัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย

คำเป้าหมาย	กลยุทธ์
๑. พัฒนาศักยภาพให้มีความพร้อมและบังคับใช้กฎหมายและข้อบัญญัติท้องถิ่น ๒. พัฒนาระบบงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๓. พัฒนาส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ๔. พัฒนาเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน การมีส่วนร่วมของประชาชน ๕. พัฒนาส่งเสริมการบริการประชาชน ๖. จัดหาวัสดุอุปกรณ์ พัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ สถานที่ ฯลฯ ในการปฏิบัติงาน	๑. แผนงานบริหารงานทั่วไป ๒. แผนงานการรักษาความสงบภายใน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ด้านโครงสร้างพื้นฐาน บริการชุมชนและสังคม

คำเป้าหมาย	กลยุทธ์
๑. พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนทางการศึกษาทั้งในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัยให้มีคุณภาพ ๒. สนับสนุนอาหารเสริม (นม) อาหารกลางวัน ๓. ส่งเสริมกิจกรรมด้านกีฬา ๔. ส่งเสริมศาสนาและอนุรักษ์ศิลป ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ๕. พัฒนาศักยภาพด้านสาธารณสุข ๖. พัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการสังคม ส่งเสริมความเข้มแข็งทางสถาบันครอบครัวและสังคม	๑. แผนงานการศึกษา ๒. แผนงานสาธารณสุข ๓. แผนงานสังคมสงเคราะห์ ๔. แผนงานเคหะและชุมชน ๕. แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ๖. แผนงานการศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ด้านโครงสร้างพื้นฐาน บริการชุมชนและสังคม

คำเป้าหมาย	กลยุทธ์
๗.จัดให้มีการก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษาถนนและรางระบายน้ำ ฯลฯ ๘.จัดสร้างแหล่งน้ำเพื่อการบริโภค อุปโภคและ สาธารณูปการ ๙.พัฒนาปรับปรุงภูมิทัศน์ สถานที่พักผ่อน ๑๐.พัฒนาส่งเสริมให้ความรู้เรื่องเศรษฐกิจ พอเพียง ๑๑.ประชาสัมพันธ์ด้านการท่องเที่ยว ส่งเสริมการ พุดภาษาท้องถิ่น ๑๒.พัฒนาจัดหาและปรับปรุงที่ทิ้งขยะ ๑๓.ส่งเสริมกลุ่มอาชีพในชุมชน พัฒนาสินค้าและ บริการ	

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓: ด้านการพัฒนาสร้างความเข้มแข็งด้านการเกษตร ส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจ
บริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

คำเป้าหมาย	กลยุทธ์
๑.พัฒนาสร้างความเข้มแข็งด้านการเกษตร ๒.พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ภาคการเกษตรแก่ ประชาชน ๓.จัดหา/ปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ๔.ส่งเสริมให้ชุมชนมีการรวมกลุ่มเพื่อการวางแผน จัดการสิ่งแวดล้อมและจัดกิจกรรมด้านอนุรักษ์ ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑.งานอุตสาหกรรมและการโยธา ๒.แผนงานการเกษตร ๓.แผนงานการพาณิชย์

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔: ด้านการดำเนินงาน งานอำนวยการ งานบริหารและพัฒนาองค์กร ประสานงาน
และบูรณาการ**

คำเป้าหมาย	กลยุทธ์
๑.การดำเนินงานของเทศบาลตำบลพลาเป็นไป ด้วยความเรียบร้อย ๒.การดำเนินงานของเทศบาลตำบลพลาเป็นไป ตามระเบียบที่กำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน	๑.แผนงานงบกลาง

**รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลพลา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

เทศบาลตำบลพลา ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดไว้ ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การโอนย้าย ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ด้านพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม และด้านส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

นโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๑.การวางแผนอัตรากำลัง ๑.๑ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒	-เพื่อให้สามารถวางแผน อัตรากำลังในการบรรจุ แต่งตั้งและการใช้ อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อประโยชน์ในการ บริหารงานของเทศบาล การแก้ไขปัญหาและ ตอบสนองความต้องการ ของประชาชน -การปรับปรุงข้อมูล พนักงานเทศบาล และ พนักงานจ้างในระบบ LHR	-ดำเนินการตามประกาศ พนักงานเทศบาลจังหวัด ระยอง เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลของ เทศบาล -นำสมรรถนะมาใช้เป็น เครื่องมือในการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ -การบันทึกข้อมูลในระบบ LHR ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน	-ดำเนินการทบทวน และปรับปรุงโครงสร้าง องค์กรในแผน อัตรากำลัง -ดำเนินการขอความ เห็นชอบจาก ก.ท.จ. ระยองในการขอ ปรับปรุงแผน อัตรากำลัง -ดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงข้อมูลในระบบ LHR ครบถ้วนเป็น ปัจจุบัน
๒.การสรรหา คัดเลือก บรรจุและ แต่งตั้งบุคลากร การโอนย้าย	-จัดทำและดำเนินการตาม แผนสรรหาพนักงานส่วน ท้องถิ่นและพนักงานจ้าง ให้เหมาะสม -การประกาศรับโอน พนักงานเทศบาล -แต่งตั้งคณะกรรมการใน การสรรหาและเลือกสรร	-ประกาศรับสมัครบุคคล เพื่อสรรหาและเลือกสรร เป็นพนักงานจ้าง -ผู้ผ่านการสรรหาได้รับ การบรรจุแต่งตั้งตาม ตำแหน่ง	-ดำเนินการประกาศ สรรหาพนักงานจ้าง ตามประกาศรับสมัครฯ -ดำเนินการตามคำขอ โอนย้ายของพนักงาน เทศบาล -ดำเนินการรับโอนผู้มา ดำรงตำแหน่งที่ว่าง -ดำเนินการตามมติ ก.ท.จ.ระยอง

นโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๓.ด้านการพัฒนาบุคลากร	-จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและดำเนินการตามแผน -ดำเนินการประเมินพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	-มีการส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ -ผลการประเมินการปฏิบัติงานตามรอบการประเมิน -คำสั่งเดินทางไปราชการ -รายงานผลการเข้ารับฝึกอบรม	-พิจารณาบุคคลเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน -ดำเนินการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน -มีการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละรอบการประเมิน
๔.ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	-การประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค.๒๕๖๔-๓๑ มี.ค.๒๕๖๕) และครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย.๒๕๖๕-๓๐ ก.ย.๒๕๖๕) ประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน	-ผลการประเมินการปฏิบัติงานและคำสั่งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละรอบการประเมิน -คำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน -ประกาศเทศบาล เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	-ดำเนินการแจ้งแต่ละหน่วยงานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน -แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน -แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน -ประชุมกลั่นกรองและดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน
๕.ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	-จัดการประชุมคณะผู้บริหารและพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ทุกเดือน -โครงการจิตอาสา -โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร สมาชิกสภาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	-การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ -รูปกิจกรรม -ความสำเร็จของโครงการ	-มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ -มีการดำเนินโครงการจิตอาสา -มีการดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร สมาชิกสภาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

นโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๖. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม	-พิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงานแต่ละรอบการประเมินอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค	-รายงานผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนของคณะกรรมการเลื่อนขั้นเงินเดือน -คำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน	-ดำเนินการประชุมคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมินอย่างเป็นธรรมและตรวจสอบได้
๗. ด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ในองค์กร	-แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบประมวลจริยธรรมพนักงานเทศบาล	-ประมวลจริยธรรมพนักงานเทศบาล	-ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรรับทราบประมวลจริยธรรมพนักงานเทศบาลบนเว็บไซต์ของเทศบาล -ดำเนินโครงการที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารต่อสาธารณะเพื่อพัฒนาและยกระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

สรุป กรอบอัตรากำลัง

๑. ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๗	อัตรา
-มีผู้ครองตำแหน่ง	๔๐	อัตรา
-ตำแหน่งว่าง	๑๗	อัตรา
๒. พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	๓๘	อัตรา
-มีผู้ครองตำแหน่ง	๓๕	อัตรา
-ตำแหน่งว่าง	๓	อัตรา
๓. พนักงานจ้าง (ทั่วไป)	๓๕	อัตรา
-มีผู้ครองตำแหน่ง	๓๑	อัตรา
-ตำแหน่งว่าง	๔	อัตรา

๒. ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้าง จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๗ อัตรา จำนวนการขออนุมัติในการสรรหาเป็นจำนวน ๔ ครั้ง ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ดังนี้

๑. ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก สังกัด กองการศึกษา จำนวน ๒ อัตรา
๒. ตำแหน่ง คนงาน สังกัด สำนักปลัดเทศบาล
๓. ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ สังกัด กองคลัง
๔. ตำแหน่ง คนงาน สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๖. ตำแหน่ง ภารโรง สังกัด กองการศึกษา

๓. ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้ง จำนวน ๑ ครั้ง ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

๑. ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
๒. ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา

๔. ดำเนินการรับโอน จำนวน ๒ ครั้ง ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

๑. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานเทศกิจ ระดับปฏิบัติงาน
๒. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) ระดับกลาง

๕. ดำเนินการส่งพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างเข้าฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

๑. นายนิพนธ์ ก้องสมุทร ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับชำนาญงาน อบรมหลักสูตร อบรมจิตอาสาภัยพิบัติ ของเทศบาลตำบลบ้านฉาง อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง

๒. นายพิชัย พลเดช ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับชำนาญงาน อบรมหลักสูตร กฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพการสาธารณสุขชุมชน ปี ๒๕๖๕ ของสภาการสาธารณสุขชุมชน จังหวัดนนทบุรี

๓. นางสาวอริษา สุขปัญญา ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ระดับปฏิบัติการ อบรมหลักสูตร กฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพการสาธารณสุขชุมชน ปี ๒๕๖๕ ของสภาการสาธารณสุขชุมชน จังหวัดนนทบุรี

๔. พันจ่าเอกอนุรักษ์ ชื่นกำเหนิด ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น อบรมหลักสูตร เตรียมความพร้อมเทศบาลตำบล เพื่อรองรับการเป็นหน่วยรับงบประมาณตามพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๕. นางสาวรวีโรจน์ นาคงาม ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ ระดับต้น อบรมหลักสูตร เตรียมความพร้อมเทศบาลตำบล เพื่อรองรับการเป็นหน่วยรับงบประมาณตามพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๖. นายราชัน วงศ์ขาริ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา ระดับต้น อบรมหลักสูตร เตรียมความพร้อมเทศบาลตำบล เพื่อรองรับการเป็นหน่วยรับงบประมาณตามพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๗. นางกาญจนา พันธุ์ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการ อบรมหลักสูตร เตรียมความพร้อมเทศบาลตำบล เพื่อรองรับการเป็นหน่วยรับงบประมาณตามพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๘. นางสาวชนิตา เล่นทัศน์ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานธุรการ ระดับชำนาญงาน อบรมหลักสูตร เตรียมความพร้อมเทศบาลตำบล เพื่อรองรับการเป็นหน่วยรับงบประมาณตามพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๙. นางสาวจุฑามาศ พงษ์นาวัน ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ อบรมหลักสูตร เตรียมความพร้อมเทศบาลตำบล เพื่อรองรับการเป็นหน่วยรับงบประมาณตามพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๑๐. นางสาวศศิธร คุ่มทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป อบรมหลักสูตร เตรียมความพร้อมเทศบาลตำบล เพื่อรองรับการเป็นหน่วยรับงบประมาณตามพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๑๑. นายสมพร นารี ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายการโยธา ระดับต้น อบรมหลักสูตร การประยุกต์ใช้ Excel คำนวณวัสดุต่อหน่วยของงานก่อสร้างอาคาร ฯ ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

๑๒. นายสุวัฒน์ บุญลา ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลพลา ระดับกลาง อบรมหลักสูตร วุฒิบัตรการพัฒนาความสามารถผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฯ ของสถาบันพระปกเกล้า

๑๓. นางอัญชสา ศิริเลิศ ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ ระดับชำนาญการ อบรมหลักสูตร ทิศทางและแนวโน้มการบริหารกำลังคนด้านการพยาบาลหลังการกระจายอำนาจด้านสาธารณสุขฯ ของกองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

๑๔. นางอรรณ รัชสมัย ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ระดับปฏิบัติการ อบรมหลักสูตร เพิ่มประสิทธิภาพเทคนิควิธีการวิเคราะห์สินทรัพย์และเทคนิควิธีการจัดทำฐานข้อมูลทรัพย์สินฯ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๑๕. นางสาวเบญจพร จันทวาส ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ อบรมหลักสูตร เพิ่มประสิทธิภาพเทคนิควิธีการวิเคราะห์สินทรัพย์และเทคนิควิธีการจัดทำฐานข้อมูลทรัพย์สินฯ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๑๖. นางอรนงค์ คำชู ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับกลาง อบรมหลักสูตร เพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติด้านบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่นฯ ของมหาวิทยาลัยบูรพา

ปัญหา/อุปสรรค

๑. ในตำแหน่งนายช่างโยธา,นายช่างไฟฟ้า ได้ดำเนินการรับโอนและร้องขอให้ กสท.ดำเนินการสรรหาแต่ไม่มีผู้ขอโอน และผู้ผ่านการคัดเลือกไม่เพียงพอต่อตำแหน่งที่ว่าง ทำให้บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๒. ด้วยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลฯ ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ทำให้มีข้อจำกัดในเรื่องค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นฯ ทำให้ไม่สามารถขยายกรอบอัตราค่าจ้างในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้บุคลากร

๒. ประชาสัมพันธ์การรับโอนแทนตำแหน่งที่ว่าง

๓. ควรประชาสัมพันธ์ ให้คำแนะนำการสร้างควมก้าวหน้าในสายอาชีพ
