



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองสัทธิบ โท. ๒๒๔

ที่ ขบ ๕๓๔๐๑/-

วันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายกเทศมนตรีเมืองสัทธิบ

ตามที่งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองสัทธิบ ได้ดำเนินการจัดทำนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนา ด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากร และเพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป นั้น

บัดนี้ การดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้เสร็จสิ้นแล้ว งานการเจ้าหน้าที่ จึงขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายฯ ให้นายกเทศมนตรีเมืองสัทธิบทราบ รายละเอียดตามแบบรายงานที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางนพพร คล่องการ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

นางสาวสริน มณีกุล

(นางสาวสริน มณีกุล)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็นสำนักปลัดเทศบาล

นายศัพัทธ์ เวชมุข

(นายศัพัทธ์ เวชมุข)

หัวหน้าฝ่ายนิติการ รักษาการแทน

สำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นของปลัดเทศบาล

นางอ้อย ปลืจเรญ

(นางอ้อย ปลืจเรญ)

รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน

ปลัดเทศบาลเมืองสัทธิบ

ความเห็นของนายก

นายกเทศมนตรีเมืองสัทธิบ

(นายณรงค์ บุญเรจิตศรี)

นายกเทศมนตรีเมืองสัทธิบ

สรุปรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
เทศบาลเมืองสหัสขันธ์ อำเภอสีดา จังหวัดชัยภูมิ

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
นโยบายด้านการสรรหา	วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอบ อัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรเพียงพอมี ความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการ ดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มี ประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทน และมีสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง	๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อ ใช้ในการกำหนดโครงสร้างและ กรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจ ของเทศบาล ๒. จัดทำและดำเนินการตามแผน สรรหาข้าราชการ และพนักงาน จ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย ๓. การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อ บรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอนย้าย พนักงาน ส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อ เปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น ๔. การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อน ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	๑. ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๔) ๒. รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่าง และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือกและคัดเลือก ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรง ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ๓. ประชาสัมพันธ์การรับโอนพนักงานเทศบาล และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น	ควรมีการปรับปรุงแผน อัตรากำลังอย่างน้อยปี ละ ๑ ครั้ง และสรรหา พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ตามอัตราว่าง ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
นโยบายด้านการพัฒนา	ส่งเสริมให้มีการให้มีการพัฒนาอย่างมีระบบทั้งถึง และต่อเนื่อง โดยการพัฒนาคุณภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินการตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร	๑.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี และการดำเนินการตามแผนฯ ๒. กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อประกอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ๓.สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning ๔.ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	๑. มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้ เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ ๒.มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้า ในแผนพัฒนาบุคลากร ๓. ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ได้เรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ ในวิชาE-learning ความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง ๔. หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน	ควรส่งเสริมให้พนักงานทุกคนได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
นโยบายด้านการพัฒนา		๕. ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	๑. หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา และจัดใหม่ขั้นพื้นฐานของพนักงาน	
นโยบายด้านการธำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ	ส่งเสริมความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคณะคน คนเก่งไว้กับองค์กร โดยส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดและสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ	๑. ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางการสร้างความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากร ๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไขปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ LHR ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ๓. จัดให้มีกระบวนการประเมินผล การปฏิบัติราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	๑. หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากร พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว ๒. หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว ตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ๓. หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการการประเมินผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู ทักษะ และ	ควรมีการคัดเลือก เปลี่ยนสายงานให้กับ พนักงานสายงานผู้ปฏิบัติ เพื่อรักษา คนดี คนเก่งไว้กับองค์กร

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
		๔. จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติงานที่ราชการอย่างเป็นประจำเป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้ ๕. จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้วยความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	สมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนด ๔. พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ ให้เป็นตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ราชการ ผ่านกระบวนการ คกก. พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานการประชุม ๕. ดำเนินการประสานงานกับโรงพยาบาล เพื่อให้เจ้าหน้าที่เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี มีการจัดอุปกรณ์ขึ้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ สาธารณะ	

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
นโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ	ส่งเสริมความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดและสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ	๑. แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับเทศบาลเมืองสตึก ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น ๒. ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	๑. ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับเทศบาลเมืองสตึก ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น ๒. ดำเนินการแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ๓. มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุปรายงานผลการดำเนินการแผนการส่งเสริมวินัยคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต คอรัปชั่น	ควรส่งเสริมยกย่องผู้ปฏิบัติงาน และจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ