บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว โทร ๐-๔๕๗๙-๑๐๙๙ ต่อ ๑๖
ที่ ยส ๕๒๓๐๑/ - วันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๔
เรื่อง รายงานผลการดำเนินตามนโยบายและกลยุทธการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลคำเขื่อนแก้ว

ตามที่งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว ได้ดำเนินการจัดทำนโยบายและกลยุทธด้านโครงสร้างการบริหาร การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสนำงและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง ระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากร และเพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป นั้น

บัดนี้ การดำเนินการตามนโยบายและกลยุทธการบริหารงานบคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้เสร็จสิ้นแล้ว ดังนั้น งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว จึงขอรายงานฯ ให้นายกเทศมนตรีตำบลคำเขื่อนแก้วทราบ โดยรายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

(นายเอกธนา ร้อยศรี)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นางสาวสรวีย์ สิงห์ครุธ)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(นายคุณาธร พันธ์เพชร)
ปลัดเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว

นายหนูเกณฑ์ เพียรทำ
(นายกเทศมนตรีตำบลคำเขื่อนแก้ว)

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว อำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑. การวางแผนกำลังคน ๑) จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับของเทศบาล	เทศบาล สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี	๑. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท.จ.กำหนด	๑. มีการดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อรองรับภารกิจหน่วยงานและการพิจารณาปรับปรุงให้สอดคล้องกับส่วนราชการปัจจุบัน	-
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	๑.สามารถดำเนินการสรรหาบุคลากรได้อย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์ ๒. ได้คนดีคนเก่งที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง	๑. เทศบาลได้บุคคลากรบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑. รับโอนพนักงานเทศบาล รายนายคุณาธร พันธ์เพชร ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล แทนตำแหน่งที่ว่าง ๒. บรรจุพนักงานเทศบาลผู้ออกจากราชการไปแล้วกลับเข้ารับราชการ รายนางสาวปิยะพร วงษ์สุวรรณ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ สังกัด กองคลัง ๓. บรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างทั่วไป ดังนี้ ๑) นายสุริยา ผลอ้อ ตำแหน่ง คนงานทั่วไป สังกัด กองช่าง ๒) นายอมรเทพ บุญปอง, นายไกรสร ขยันหา, นายรังสรรค์ พรมเจริญ , นายอดทน นันทะนา และนายยุธยา จิวิสา ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๓) นายอนุวัตร สายโคตร และนายศราวุฒิ จักรไชย ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง สังกัด สำนักปลัดเทศบาล ๔. รับโอนพนักงานเทศบาลแทนตำแหน่งที่ว่าง	๑. การสรรหาบุคลากรในตำแหน่งว่างยังไม่สามารถดำเนินการได้ครบทุกตำแหน่ง เนื่องจากใช้บัญชีกรมฯ สอบบรรจุให้เรียบร้อยก่อน

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๑) ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	๑.ผู้ถูกประเมินทราบผลการปฏิบัติหน้าที่ของตนว่าปฏิบัติงานได้ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมากน้อยเพียงใด ๒.ทราบจุดอ่าน จุดแข็งของตนเอง	๑. แบบประเมินการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน	๑. หน่วยงานมีการประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	-
๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย ๑) แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น ๒) ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล ๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ของเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไปตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย ๔. ทำให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้ อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชนและต่อสังคม ตามลำดับ ๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	๑. บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ถูกต้องตามระเบียบแบบแผนตามที่กำหนดและไม่มีเรื่องทุจริตต่อหน้าที่ ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีจิตสำนึกที่ดีและมีความรับผิดชอบ	๑. ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	-

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๕. การสรรหาคนดี คนเก่ง ๑) ดำเนินการการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่นด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	๑. เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้พนักงาน มีจิตสำนึกและพฤติกรรมให้ไปในทางที่มีวินัย ๒. เพื่อการยกย่องเชิดชูเกียรติพนักงานของเทศบาล ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่และให้บริการประชาชนดีเด่น ๓. เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ๔. เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานจ้างด้วยกัน ๕. เพื่อเป็นเกียรติและศักดิ์ศรีให้แก่ตัวเอง ๖. เพื่อเป็นการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	๑. เทศบาลยกย่องเชิดชูเกียรติให้บุคลากรดีเด่นในด้านต่างๆ ๒. มีคำสั่งมอบหมายงานให้บุคลากรทุกตำแหน่ง	๑. ดำเนินโครงการพนักงานจ้างดีเด่น ประจำงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ๒. ดำเนินการออกคำสั่งมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้พนักงานเทศบาลปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งว่างอีกหน้าที่หนึ่ง ตามคำสั่งฯ ที่ ลงวันที่ ๘๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๕๔ ๓. ดำเนินการแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนปลัดเทศบาล ตามคำสั่งฯ ที่ ๘๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๕๔	-
๖. การพัฒนาบุคลากร ๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น ๒) กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว ๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว ๓. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด ๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานด้านการปฏิบัติงาน ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม	๑. บุคลากรได้เข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ตามสายงานตามแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้	๑. มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ ๒. มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงาน ความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากรฯ	๑.เกิดการแพร่ระบาดของโรคไวรัสโควิด-๑๙ การอบรมบาง[illegible] หลักสูตร[illegible] ออกไป

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๑) ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	๑. เพื่อให้เกิดแนวทางในการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของทุกตำแหน่งอย่างเป็นระบบซึ่งจะใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป ๒. เพื่อให้ข้าราชการมีความชัดเจนในแนวทางและหลักเกณฑ์ในทางเดินก้าวหน้าในสายอาชีพ ของตน ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ๓. เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีที่จำเป็นแก่การบริหารจัดการงานบุคคล แก่ คณะทำงานหรือข้าราชการที่เกี่ยวข้อง ให้สามารถนำระบบไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด	๑. บุคลากรทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตน ๒. มีความชัดเจนในแนวทางและหลักเกณฑ์ในทางเดินก้าวหน้าในสายอาชีพ ของตน	๑. หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบพร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	-
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต ๑) จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	๑. บุคลากรรับรู้ และเห็นคุณค่าของการมีสถานที่ทำงานที่น่าอยู่น่าทำงาน ๒. ส่งเสริมและพัฒนาสิ่งแวดล้อม และสุขภาวะในการทำงาน ๓. เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้มีความคิดสร้างสรรค์ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ๔. เพื่อให้หน่วยงานมีภาพลักษณ์ สภาพแวดล้อม มีความปลอดภัยในการทำงาน บุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ๕. พนักงาน ลูกจ้าง มีสุขภาพกายและสุขภาจิตที่ดี สร้างความสามัคคี และการทำงานเป็นทีม	๑. สุขภาพที่ดีของบุคลากร ๒. มีอุปกรณ์พื้นฐานในการปฏิบัติหน้าที่ ๓. ความปลอดภัยของสุขภาพชีวิตของบุคลากร ๔. บุคลากรมีความรักสามัคคีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	๑. ดำเนินการประสานกับโรงพยาบาล เพื่อให้เจ้าหน้าที่เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี ๒. มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน ๓. จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล ๔. จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์	-