



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล โทรภายใน ๒๐๔

ที่ สอ๓ / ๒๕๖๖ วันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประจำปี ๒๕๖๖

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลรัชฎา

ตามที่ได้ผู้บริหารได้ประกาศกำหนดนโยบายและกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลรัชฎา ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางเพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญและกำลังใจ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น นั้น

ในการนี้ จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลรัชฎา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงเดือนมีนาคม ๒๕๖๖ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวนงนุช ชาวโต)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นางจันทิพย์ ยิ่งตันน)

ปลัดเทศบาลตำบลรัชฎา

(นายนครินทร์ ยอแสงรัตน์)

นายกเทศมนตรีตำบลรัชฎา

- ๗ เม.ย. ๒๕๖๖

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ความก้าวหน้าการดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้ (บาท)
<p>๑. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร</p> <p>๑.๑ ด้านการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๑. เพื่อให้มีแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของเทศบาล และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการท้องถิ่นในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ครอบคลุมทุกตำแหน่ง</p> <p>๒. เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทุกระดับตามตำแหน่งงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p>	<p>๑. แผนพัฒนาบุคลากรที่ครอบคลุมทุกตำแหน่ง</p> <p>๒. บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาได้รับการพัฒนาในด้านการบริหารและภาวะผู้นำ</p> <p>๓. บุคลากรสายงานผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาตามสายงาน / ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน</p> <p>๔. บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาสมรรถหลักในการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลรัชฎา ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ที่ได้ดำเนินการตามกระบวนการครบถ้วน มีการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอก ตลอดจนการเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร</p> <p>๒. ทำการสำรวจความต้องการฝึกอบรมเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๗-๒๕๖๘</p> <p>๓. ส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่ตรงตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง และงานในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ การปฐมนิเทศพนักงานเทศบาลที่บรรจุแต่งตั้งใหม่</p>	<p>ดำเนินการแล้วเสร็จ</p> <p>อยู่ระหว่างดำเนินการ</p> <p>ดำเนินการตลอด</p> <p>ปีงบประมาณ</p>	<p>-</p> <p>-</p> <p>๑๔๔,๐๐๐.-</p>

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ความก้าวหน้าการดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้ (บาท)
<p>๑.๒ ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย</p>	<p>- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน</p>	<p>- บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม</p>	<p>ประมวลจริยธรรมของข้าราชการเทศบาลจัดให้มี</p> <p>๑. ประกาศเทศบาลตำบลรัชฎา เรื่อง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการเทศบาลตำบลรัชฎา เพิ่มเติม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ประกาศ ณ วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕</p> <p>๒. ป้ายประกาศคุณธรรมจริยธรรม</p>	<p>ดำเนินการแล้วเสร็จ</p>	<p>-</p>
<p>๒. นโยบายด้านประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒.๑ การสรรหาคนดีคนเก่ง</p>	<p>๑. เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรในองค์กรผู้ที่มีความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี</p>	<p>๑. บุคลากรในองค์กรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการครองตน</p> <p>๑.๑ บุคลากรในองค์กรทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล</p> <p>๑.๒ ไม่มีเรื่องร้องเรียนในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่</p>	<p>- จัดทำโครงการยกย่องพนักงานผู้ทุ่มเทปฏิบัติงานของเทศบาล ประจำปี ๒๕๖๖ โดยได้เสนอโครงการ แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกพนักงานผู้ทุ่มเทการปฏิบัติงาน</p>	<p>อยู่ระหว่างดำเนินการ</p>	<p>-</p>
<p>๒.๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิต</p>	<p>๑. เพื่อให้หน่วยงานมีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ มีสิ่งอำนวยความสะดวกให้บุคลากรในองค์กรที่จำเป็นในการทำงาน</p> <p>๒. บุคลากรมีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี</p>	<p>๑. สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบรรยากาศที่สนับสนุนให้บุคลากรมีความสุข พึงพอใจและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี</p>	<p>- จัดทำโครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน กิจกรรม ๕ ส ประจำปี ๒๕๖๖ โดยได้เสนอโครงการ แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน</p>	<p>อยู่ระหว่างดำเนินการ</p>	<p>-</p>

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ความก้าวหน้าการดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้ (บาท)
	<p>๓. เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน สร้างความสามัคคีและการทำงานเป็นทีม</p> <p>๔. เพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และบรรยากาศที่สนับสนุนให้บุคลากรมีความสุข ฟังพอใจและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</p>	<p>๓. สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความปลอดภัย ทั้งอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ตู้เก็บเอกสาร ฯลฯ</p> <p>๔. เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างเป็นระบบรวดเร็วขึ้น</p> <p>๕. เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ</p> <p>๖. เกิดความภาคภูมิใจในการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน</p>	<p>-จัดทำโครงการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปี ๒๕๖๖ โดยได้แต่งตั้งคณะทำงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ระหว่างดำเนินการ ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>อยู่ระหว่างดำเนินการ</p>	<p>-</p>
<p>๓. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง</p> <p>๓.๑ การวางแผนอัตรากำลัง</p>	<p>๑. เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจและเพียงพอ</p> <p>๒. มีความคล่องตัวในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของเทศบาล</p>	<p>๑. มีการจัดทำ/ปรับปรุงอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล</p> <p>๒. มีการประกาศใช้แผนอัตรากำลังขององค์กรเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด</p>	<p>๑. มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ เพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นกรณีพิเศษ ผู้ปฏิบัติงานในสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา จำนวน ๔ อัตรา</p>	<p>ดำเนินการแล้วเสร็จ</p>	<p>-</p>

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ความก้าวหน้าการดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้ (บาท)
๓.๒ การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร (การสรรหา เลือกสรร บรรจุและแต่งตั้ง)	๑. เพื่อสรรหาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ๒. เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และผู้มีความประพฤติดีตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดมาปฏิบัติงานในองค์กร ๓. เพื่อให้สามารถสรรหาผู้มาทดแทนตำแหน่ง ที่ว่างและเหมาะสมกับปริมาณงาน	๑. มีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ๑. มีการประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาเป็นพนักงานจ้าง ๒. มีการประชาสัมพันธ์รับโอน/สอบเปลี่ยนสายงาน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถมาปฏิบัติงานให้กับองค์กร	๒. มีปรับปรุงแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๔ เนื่องจากยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับ การบรรจุแต่งตั้งเป็นกรณีพิเศษ จำนวน ๔ อัตรา ๓. มีการประกาศใช้แผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ที่ขอปรับปรุง ๔. มีกรอบอัตรากำลึงทั้งหมด ๔๐๒ อัตรา มีคนครอง ๒๔๓ อัตรา ว่าง ๑๕๙ อัตรา ๑. การบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานเทศบาล จากการขอใช้บัญชีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำนวน ๓ ราย ๒. การบรรจุแต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร จำนวน ๒ ราย	ดำเนินการแล้วเสร็จ	-

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ความก้าวหน้าการดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้ (บาท)
			<p>๓. การบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานเทศบาล จากการขอใช้บัญชีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำนวน ๓ ราย</p> <p>๔. การบรรจุแต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร จำนวน ๒ ราย</p> <p>๕. การบรรจุแต่งตั้งเป็นกรณีพิเศษฯ จำนวน ๔ ราย</p> <p>๖. การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง จำนวน ๔ ราย</p> <p>๗. รายงานตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติที่ว่างให้ กสท.ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานเทศบาล</p> <p>๘. รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างเพื่อสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด</p> <p>๙. ประกาศรับโอนตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างกรณีปลดล๊อค</p>		

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ความก้าวหน้า การดำเนินการ	งบประมาณที่ ใช้ (บาท)
๓.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงาน	- เพื่อให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และผลสัมฤทธิ์ของงาน	๑. มีการประกาศหลักเกณฑ์ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถนำไปปฏิบัติและปรับใช้ให้ถูกต้อง บุคลากรในองค์กรทุกคนได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและมีผลงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์	๑. ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำ ประจำปี ๒๕๖๖ ๒. ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ ๓. มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินประจำปี ๒๕๖๖ ๔. มีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑	ดำเนินการแล้วเสร็จ	-

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ความก้าวหน้าการดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้ (บาท)
<p>๔. ด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการความรู้</p> <p>๔.๑ การจัดทำองค์กรแห่งการเรียนรู้/คู่มือการปฏิบัติงาน</p> <p>๔.๒ การจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร</p> <p>๔.๓ การพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	<p>๑. เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบของบุคลากรในสังกัดขององค์กร</p> <p>๒. เพื่อบูรณาการการจัดการความรู้สู่การพัฒนางานที่ปฏิบัติจริง</p> <p>- เพื่อให้การบันทึกข้อมูล ปรับปรุง และแก้ไขข้อมูลทะเบียนประวัติในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน</p> <p>- เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมกับตำแหน่ง</p>	<p>- ความสำเร็จของการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาองค์กร</p> <p>- การบันทึกข้อมูล ปรับปรุง และแก้ไขข้อมูลทะเบียนประวัติ ในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน</p> <p>-เทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>อยู่ระหว่างการคัดเลือกหัวข้อการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน</p> <p>- มีการบันทึก ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน</p> <p>-มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยระบบ Traffy Fondue ฟองดูว์ เพื่อรับร้องเรียน จัดการปัญหาเมืองให้บริการประชาชนเกี่ยวกับการรับเรื่องร้องเรียน</p>	<p>อยู่ระหว่างดำเนินการ</p> <p>อยู่ระหว่างดำเนินการ</p> <p>อยู่ระหว่างดำเนินการ</p>	<p>-</p> <p>-</p> <p>-</p>