



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัดเทศบาลตำบลโคกสะอาด

ที่ ขย ๕๔๑๐๑/๖๗

วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลโคกสะอาด

ด้วย งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด ได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ขึ้น โดยให้ครอบคลุม การวางแผนกำลังคน การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย การสรรหาคนดีคนเก่ง การพัฒนาบุคลากร การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลโคกสะอาด เป็นไปตามนโยบายและสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด

บัดนี้ ได้สิ้นปี พ.ศ.๒๕๖๖ แล้ว จึงขอรายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบและพิจารณา แก้ไขเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงให้ครอบคลุมและครบทุกด้าน รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)

(นางสาวสุจรยา พลจัตรัส)
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ)

(นางสาวปวงอุษณาณัฐ หมีนฤทธิ)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลโคกสะอาด

(ลงชื่อ)

(นางสาวกัลยา สิงชิตร์)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลโคกสะอาด

ความเห็นปลัดเทศบาลตำบลโคกสะอาด

เห็นชอบ

(ลงชื่อ)



(นางสาวปัทสนันท์ แคล้วไพรี)
ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลโคกสะอาด

ความเห็นนายกเทศมนตรีตำบลโคกสะอาด

เห็นชอบ

(ลงชื่อ)



(นายเฉลิม หมีนฤทธิ์)
นายกเทศมนตรีตำบลโคกสะอาด

รายงานผลการบริหารและบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี 2566

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>1. การวางแผนกำลังคน</p> <p>1.1 การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี</p> <p>1.2 ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร</p> <p>1.3 จัดทำสมรรถนะ</p>	<p>- เพื่อกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจงานของเทศบาล</p> <p>- มีโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ</p> <p>- เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงสุด</p>	<p>- ประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลและข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งว่าง</p> <p>-----</p> <p>- การปรับแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566) ฉบับแก้ไขปรับปรุง ครั้งที่ 1</p> <p>กำหนดให้มีตำแหน่งในจำนวนที่เหมาะสมกับลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงานของหน่วยงาน</p> <p>- คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเฉพาะสำหรับสายงานหรือกลุ่มงานที่ปฏิบัติ</p>	<p>- ดำเนินการการปรับแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566) ฉบับแก้ไขปรับปรุง ครั้งที่ 1 ตำแหน่ง นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ บรรจุกฎหมายพิเศษ</p> <p>- โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ</p> <p>- ข้าราชการท้องถิ่นในสายงานหรือกลุ่มงานนั้น ๆ มีพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุด</p>	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>2. การสรรหาคณบดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน</p> <p>2.1 จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p> <p>2.2 แผนการสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง</p> <p>2.3 การรับสมัครคัดเลือกบุคคล</p> <p>2.4 แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร</p> <p>2.5 การคัดเลือกบุคคล</p>	<p>- เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตราที่รองรับภารกิจของเทศบาลตำบลโคกสะอาด</p> <p>- เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง อัตรากำลังหรือทดแทน อัตรากำลังที่ลาออก เกษียณอายุ หรือ โอนย้าย</p> <p>- เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับ โอนย้ายพนักงานเทศบาลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง</p> <p>- เพื่อให้ดำเนินการสรรหาและเลือกสรร ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดีคนเก่ง สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน</p> <p>- เพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น</p>	<p>พนักงานครองตำแหน่ง 100%</p> <p>จำนวนบุคลากรที่เพียงพอ ต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>- ประกาศรับสมัครบุคคล ประกาศรับ โอนย้ายพนักงานเทศบาลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง โดยการเผยแพร่ประกาศ ประชาสัมพันธ์</p> <p>- การแต่งตั้งคณะกรรมการเป็นไปตามกฎ/ระเบียบที่กำหนด</p> <p>- การแต่งตั้งคณะกรรมการเป็นไปตามกฎ/ระเบียบที่กำหนด</p>	<p>ตำแหน่งว่าง ไม่มีผู้ครองตำแหน่ง สายบริหารที่ว่าง 5 ตำแหน่ง สายวิชาการ 3 ตำแหน่ง สายทั่วไป 1 ตำแหน่ง</p> <p>- รายงานตำแหน่งสาย งานผู้บริหารที่ว่างเกิน 60 วันให้จังหวัดทราบ เพื่อ ขอให้ กสท. ดำเนินการ สอบแข่งขัน</p> <p>- ดำเนินการสรรหา พนักงานจ้างและรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลในกรอบอัตราที่ว่าง</p> <p>- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้</p> <p>- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้</p>	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>3. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</p> <p>3.1 แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดี สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน</p> <p>3.2 การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรมเสมอภาค และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง</p> <p>3.3 การดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นการสรรหาภายในเวลา ๖๐ วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง</p> <p>3.4 การรับโอนพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และการรับบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่นให้รับทราบ</p> <p>3.5 การแต่งตั้งคณะกรรมการการสรรหาและเลือกสรร</p>	<p>- เพื่อให้การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดี สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน</p> <p>- เพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>- เพื่อรองรับการ อัตรากำลังที่ลาออก เกษียณอายุ หรือ โอนย้าย</p> <p>- เพื่อโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง</p> <p>- เพื่อให้ดำเนินการสรรหาและเลือกสรร ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดี คนเก่ง</p>	<p>- การแต่งตั้งคณะกรรมการเป็นไปตาม กฎ/ระเบียบที่กำหนด</p> <p>- การแต่งตั้งคณะกรรมการเป็นไปตาม กฎ/ระเบียบที่กำหนด</p> <p>- จำนวนพนักงานจ้างที่ว่าง จำนวน 5 คน</p> <p>- จำนวนโอน (ย้าย) มาดำรงตำแหน่ง พนักงานเทศบาล จำนวน 2 คน</p> <p>- การแต่งตั้งคณะกรรมการเป็นไปตาม กฎ/ระเบียบที่กำหนด</p>	<p>-</p> <p>-</p> <p>- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้</p> <p>ได้รับการโอน (ย้าย) -</p> <p>ข้าราชการบรรจุใหม่ 1.นางสาวเทพวิมาน กำไพรี ตำแหน่ง นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ</p>	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>4. การพัฒนาคุณภาพชีวิต</p> <p>4.1 การเลื่อนขั้นเงินเดือนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี และดำเนินการตามแผนฯให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร</p> <p>4.2 สวัสดิการพนักงานภายในเทศบาล</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้พนักงานเทศบาลได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน - เพื่อให้เลื่อนเงินเดือนพนักงานครูเทศบาล - เพื่อเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง - เพื่อให้พนักงานเทศบาลได้รับสวัสดิการตามที่กฎ/ระเบียบกำหนด 	<ul style="list-style-type: none"> - การประเมินผลปฏิบัติงานผ่านเกณฑ์พนักงานเทศบาลเลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ 6 ของอัตราเงินเดือน ณ วันที่ 1 มีนาคม และ 1 กันยายน ของทุกปี - การประเมินผลปฏิบัติงานผ่านเกณฑ์พนักงานครูเทศบาล สามารถเลื่อนได้วงเงินไม่เกินร้อยละ 3 - การประเมินผลปฏิบัติงานผ่านเกณฑ์พนักงานจ้างเลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ 4 ของอัตราเงินเดือน ณ 1 กันยายน ของทุกปี - พนักงานเทศบาล จำนวน 110 คน ปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลของเทศบาล 	<ul style="list-style-type: none"> - เลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ 1 ณ วันที่ 1 เมษายน และ ครั้งที่ 2 ณ วันที่ 1 ตุลาคม ของทุกปี - พนักงานปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลของเทศบาล 	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>5.1 การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล</p> <p>5.2 ประกาศร้อยละฐานในการคำนวณเงินเดือนครู</p> <p>5.3 ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง</p>	<p>- เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร</p>	<p>- ผลการประเมินผ่านเกณฑ์ ร้อยละ 70</p> <p>- หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พ.ศ.2562</p>	<p>- พนักงานเทศบาล พนักงานครูและพนักงานจ้างตามภารกิจ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน</p> <p>- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนโดยประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไป อย่างช้าที่สุดพร้อมกับ การมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน</p>	
<p>6. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และจรรยาบรรณข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น</p>	<p>- เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม และปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส ให้บริการประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ</p>	<p>- ไม่มีการร้องเรียนการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่</p>	<p>- ประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และ ข้อบังคับเทศบาล ด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้บุคลากรทุกคนทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด</p>	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>7. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>7.1 การเลื่อนระดับหรือการย้ายตำแหน่งที่สูงขึ้น</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อแต่งตั้งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานเป็นระดับชำนาญงาน - เพื่อแต่งตั้งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ เป็นระดับชำนาญการ 	<ul style="list-style-type: none"> - ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานเป็นระดับชำนาญงาน - ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ เป็นระดับชำนาญการ 	<ul style="list-style-type: none"> - - 	
<p>8. การพัฒนาคุณภาพชีวิต</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต การปรับปรุงสวัสดิการและพัฒนาให้พนักงานเทศบาลมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตในการทำงานตามเกณฑ์คุณภาพสภาพแวดล้อมในการทำงานและเกณฑ์คุณภาพชีวิตในการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - พนักงานเทศบาลมีอายุงานเกิน 1 ปี - ไม่การลาออก <p>หมายเหตุ**** (เนื่องจากการบรรจุข้าราชการ)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - สภาพแวดล้อมของการทำงานและคุณภาพชีวิตดีขึ้น - พนักงานเทศบาลพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน - พนักงานเทศบาลมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น มีความผูกพันกับองค์กรเพิ่มขึ้น 	

ปัญหาและอุปสรรค

- การโอนย้ายของบุคลากรบางครั้งไม่มีการวางแผน/เตรียมการไว้ล่วงหน้า เช่น การโอนย้ายกลับภูมิลำเนา ทำให้หน่วยงานอาจขาดบุคลากรในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง หรือการรับช่วงการดำเนินงานต่ออาจไม่มีประสิทธิภาพมากพอ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันภายในฝ่ายหรือในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เป็นอัตราว่างได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม
- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสรรหา คัดเลือกและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอเมื่อเทียบกับภารกิจของหน่วยงาน และเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้