



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัดเทศบาลตำบลโคกสะอาด

ที่ ขย ๕๔๑๐๑/๘๗

วันที่ ๔ 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)

(นางสาวสุจรรยา พลจตุรัส)

ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ)

(นางสาวบุญชญาณี ภูมิฤทธิ์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลโคกสะอาด

-เชิดฉัตร

(ลงชื่อ)

(นางสาวกัลยา สิงขิตร)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลโคกสะอาด

ความเห็นปลัดเทศบาลตำบลโคกสะอาด

เห็นชอบ

(ลงชื่อ)



(นางสาวปักษิณันท์ แคล้วโพธิ์)
ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลโคกสะอาด

ความเห็นนายกเทศมนตรีตำบลโคกสะอาด

เห็นชอบ
พร้อม/ต้นฉบับแนบมา

(ลงชื่อ)



(นายเฉลิม หมั่นฤทธิ)
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 ประสิทธิภาพสูงสุด</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 นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการบรรจุกรณีพิเศษ</p> <p>- โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ</p> <p>- ข้าราชการท้องถิ่นในสายงานหรือกลุ่มงานนั้นๆ มีพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุด</p>	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>2. การสรรหาคณะคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน</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 โดยการเผยแพร่ ประกาศ ประชาสัมพันธ์</p> <p>- การแต่งตั้งคณะกรรมการเป็นไปตาม กฎ/ระเบียบที่กำหนด</p> <p>- การแต่งตั้งคณะกรรมการเป็นไปตาม กฎ/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 การเลื่อนชั้นเงินเดือนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี และดำเนินการตามแผนฯให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร</p> <p>4.2 สวัสดิการพนักงานภายในเทศบาล</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้พนักงานเทศบาลได้รับการเลื่อนชั้นเงินเดือน - 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"> - เลื่อนชั้นเงินเดือน 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>- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน โดยประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไป อย่างซ้ำที่สุุดพร้อมกับ การมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน</p>	
<p>6. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย</p> <p>จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น และจรรยาบรรณข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น</p>	<p>- เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม และปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส ให้บริการประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ</p>	<p>- ไม่มีการร้องเรียนการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่</p>	<p>- ประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น 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 ระดับปฏิบัติการเป็นระดับชำนาญการ 	<ul style="list-style-type: none"> - ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานเป็นระดับชำนาญงาน - ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการเป็นระดับชำนาญการ 	<ul style="list-style-type: none"> - - 	
<p>8. การพัฒนาคุณภาพชีวิต</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต การปรับปรุงสวัสดิการและพัฒนาให้พนักงานเทศบาลมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตในการทำงานตามเกณฑ์คุณภาพสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเกณฑ์คุณภาพชีวิตในการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - พนักงานเทศบาลมีอายุงานเกิน 1 ปี - ไม่มีการลาออก <p>หมายเหตุ**** (เนื่องจาการบรรจุข้าราชการ)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - สภาพแวดล้อมของการทำงานและคุณภาพชีวิตดีขึ้น - พนักงานเทศบาลพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน - พนักงานเทศบาลมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น มีความผูกพันกับองค์กรเพิ่มขึ้น 	

ปัญหาและอุปสรรค

- การโอนย้ายของบุคลากรบางครั้งไม่มีการวางแผน/เตรียมการไว้ล่วงหน้า เช่น การโอนย้ายกลับภูมิลำเนา ทำให้หน่วยงานอาจขาดบุคลากรในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง หรือการรับช่วงการดำเนินงานต่ออาจไม่มีประสิทธิภาพมากพอ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันภายในฝ่ายหรือในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เป็น อัตรารว่างได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม
- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสรรหา คัดเลือกและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอเมื่อเทียบกับภารกิจของหน่วยงาน และเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้