



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด เทศบาลตำบลดงลิง

ที่ กส. 74501/

วันที่ 7 มกราคม 2566

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2565

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลดงลิง

ตามที่เทศบาลตำบลดงลิงได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2565 ขึ้น โดยครอบคลุมด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหา บรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลดงลิง เป็นไปตามหลักการบริการจัดการบ้านเมืองที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดรวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.4 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันไปแล้วนั้น

บัดนี้ ได้สิ้นสุดปีงบประมาณ 2565 แล้ว จึงขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2565 เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบผลการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และพิจารณาปรับปรุงให้ครอบคลุมครบทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวภัทรา ภูถืถ้วน)
นักทรัพยากรบุคคล

ค ว า ม เ ห็ น ข อ ง หั ว ห นั้ า ส ำ นั ก ป ลั ด

.....
.....

(นายเจริญ ประกอบเลิศ)
หัวหน้าสำนักปลัด

-ความเห็นปลัด



(นายอนันต์ ธรรมเกษร)
ปลัดเทศบาลตำบลดงลิง

-ความเห็นนายก.....



(นายชุมพล ศิริภักดิ์)
นายกเทศมนตรีตำบลดงลิง



รายงานผลการดำเนินการ
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ 2565
ของ
เทศบาลตำบลดงลิง
อำเภอภมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
นโยบายการวางแผน อัตรากำลัง	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้เทศบาลตำบลดงลิงโครงสร้าง การแบ่งงานและระบบงานให้ เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน - เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการ วางแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ตำบลดงลิง ให้เหมาะสม - เพื่อให้เทศบาลตำบลดงลิงสามารถ วางแผนกำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบล ดงลิงเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิด ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ 	<ul style="list-style-type: none"> - แผนอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาล ตำบลดงลิงในการวิเคราะห์ อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบ อัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ - เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ 	<ul style="list-style-type: none"> - ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้าง องค์กระบบงานและกรอบ อัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของเทศบาลตำบลดงลิง - ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564-2566 (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2) ตามมติ ก.ทจ.จังหวัดกาฬสินธุ์ ในการประชุม ครั้งที่ 2/2564 ลงวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2564 	<ul style="list-style-type: none"> - ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง - มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ในแต่ละส่วนราชการอย่างชัดเจนเป็น แนวทางในการดำเนินงาน
นโยบายการสรรหาบรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> - การสรรหาข้าราชการ และพนักงาน จ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือ การสูญเสียกำลังคน - โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรารว่างไม่เกินร้อยละ 5 ของบุคลากรทั้งหมด - เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ การ คัดเลือกดำเนินไปอย่างโปร่งใส และมี 	<ul style="list-style-type: none"> - การประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาล - การเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น - การสรรหาและเลือกสรรเป็น พนักงานจ้าง - การสรรหาในตำแหน่งสายงาน ปฏิบัติ 	<ul style="list-style-type: none"> - การแต่งตั้งพนักงานจ้างองค์การ บริหารส่วนตำบล ตามคำสั่งในสังกัด กองต่างๆ 	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการด้วยความโปร่งใส ความ เป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม - ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง

	ความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน			
--	--------------------------	--	--	--

-3

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
นโยบายการพัฒนาบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับเทศบาลตำบลดงลิง - เพื่อให้การปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิดและการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของเทศบาล - เพื่อให้บุคลากร ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด 	<ul style="list-style-type: none"> - มีแผนพัฒนาบุคลากร - บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ - มีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน - มีการถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาล - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งและสายงานอาชีพ ตามสมรรถนะ - พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายงานอาชีพ และตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง - ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ของ ทต.ออนใต้ 	<ul style="list-style-type: none"> - ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน
นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต	<ul style="list-style-type: none"> - มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และพนักงานเทศบาลมีส่วนร่วมในการ 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน - สภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน - มีการจัดกิจกรรม 5 ส. และ Big 	<ul style="list-style-type: none"> - ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรและเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้มาติดต่อราชการ

	สร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน -มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญ ต่างๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึง พอใจและแรงใจในการทำงาน		Cleaning day กิจกรรมจิตอาสา -สวัสดิการพนักงานเทศบาลและ พนักงานจ้าง สิทธิการรักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน เงินเพิ่มค่าครองชีพ ชั่วคราวตามกฎหมายที่กำหนด	- มีการจัดประชุมประจำเดือนเพื่อ ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน
--	---	--	--	---

-4-

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
นโยบายการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	- เพื่อให้ผลการปฏิบัติงาน มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลตาม เป้าหมาย และสามารถวัดและ ประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่าง เป็นรูปธรรม - เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่	- มีแนวทางการปฏิบัติตาม หลักเกณฑ์ของคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดกำหนด - ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของ ทต.อนได้ - บันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการ ระหว่างผู้บังคับบัญชา - ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามผลสัมฤทธิ์ของงานและ สมรรถนะหลัก	- มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงการ ปฏิบัติราชการระหว่าง ผู้บังคับบัญชา - มีการประเมินผลการปฏิบัติงานใน รอบการประเมินครั้งที่ 1 ระหว่าง 1 ตุลาคม 2563 ถึง 31 มีนาคม 2564 และครั้งที่ 2 ระหว่าง 1 เมษายน 2564 ถึง 30 กันยายน 2564	- การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย ความเป็นธรรม โปร่งใส - ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน
นโยบายส่งเสริมจริยธรรม และคุณธรรมในองค์กร	- เพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องมือกำกับ	- ประกาศคณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดกำหนด	- จัดทำประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์ เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงาน	- การยึดมั่นในหลักจริยธรรมจรรยา วิชาชีพขององค์กร

	<p>ความประพฤติของบุคลากร</p>	<p>- ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับ จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและ พนักงานจ้าง ของ ทต.ดงลิง</p>	<p>เทศบาล และพนักงานจ้าง ของ ทต.ดงลิง - พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์ที่ กำหนด</p>	<p>- การให้บริการประชาชนด้วยความ รวดเร็ว อึดยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ</p>
--	------------------------------	--	--	---

สำนักปลัด
เทศบาลตำบลดงลิง