



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลดอนโมง

ที่ สป. - ๓๕๖๔ วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลดอนโมง

ตามที่เทศบาลตำบลดอนโมงได้ประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ให้ได้รับทราบถึงหลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาล และเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เทศบาลตำบลดอนโมงจึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์

เพื่อให้การปฏิบัติ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นไปตามเป้าหมายนโยบายที่วางไว้และการปฏิบัติเป็นไปด้วยความเรียบร้อย งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๔ รายละเอียดแนบท้ายบันทึกฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

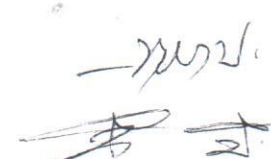

(นางสาวสุชินา แผลมูลตรี)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

เรียน รองปลัดฯ/ปลัด 
- เพื่อโปรดทราบ/พิจารณา


(นายปรัชญานันต์ ชันสุวรรณ)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล


(นายกเทศมนตรีตำบลดอนโมง)


(นายเทิดศักดิ์ จันทรโสม)
รองนายกเทศมนตรีตำบลดอนโมง


(นายนิยม ปัญญายาว)
นายกเทศมนตรีตำบลดอนโมง

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ 2564



เทศบาลตำบลดอนมอญ
อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ 2564

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
1. นโยบายด้านการวางแผนกำลังคน การวิเคราะห์อัตรากำลัง	1. จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อใช้เป็น กรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ 2. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับภารกิจงาน	1. ใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปีของเทศบาล ในการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบ อัตรากำลังพนักงานในส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง 2. มีแผนอัตรากำลังที่เป็นปัจจุบันและ เหมาะสมกับภารกิจ และบุคลากรมี ความก้าวหน้าในสายงาน 2. จัดทำและดำเนินการตามแผนฯ หรือสร หาพนักงานเทศบาลให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงหรือทดแทนตำแหน่งที่ว่าง 3. การประกาศรับโอนพนักงานเทศบาลหรือ พนักงานส่วนตำบลมาทดแทนตำแหน่งที่ว่าง	1. ดำเนินการปรับปรุงแผน อัตรากำลังตามประกาศเทศบาล ตำบลดอนโมง เพื่อรองรับภารกิจ ของหน่วยงานและพิจารณาปรับปรุง ภาระงานให้สอดคล้องกับส่วน ราชการในปัจจุบัน 2. ดำเนินการขอให้ กสธ ดำเนินการ สอบแข่งขันทดแทนตำแหน่งที่ว่าง สายงานผู้บริหาร	
2. นโยบายด้านการสรรหาและ คัดเลือก	1. มีการสรรหาบุคลากรเชิงรุก เป็นสิ่งที่ องค์กรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ 2. การคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลัก ความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่ เหมาะสมกับงานควบคู่กับการเป็นคนดี	1. สรรหาตามกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ตามระเบียบ ประกาศ/มติ กทจ.จ.ขอนแก่น อย่างชัดเจน 2. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และ แต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง	เทศบาลตำบลดอนโมงได้บุคลากรที่ มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสม กับงาน	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลดำเนินงาน	หมายเหตุ
3. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	1. มีการประเมินผลงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้ 2. มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม	1. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือน/เลื่อนค่าตอบแทน 2. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่งในแต่ละสำนัก / กอง เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือก ทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ 3. ผลการประเมินผลที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพเพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานในแต่ละตำแหน่ง	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและเป็นรูปธรรม	
4. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย	1. เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน 2. เพื่อเป็นการปลูกและปลูกจิตสำนึกต่อต้านการทุจริต 3. เพื่อสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม	1. จัดให้มีการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานเทศบาลตำบลดอนเมือง 2. จัดให้มีประมวลจริยธรรม ควบคู่ไปกับระเบียบและข้อบังคับอื่นๆ 3. ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตามและดูแลให้ปฏิบัติตามระเบียบ	1. ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น 2. ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลดำเนินงาน	หมายเหตุ
5. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	- ส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภา และ พนักงานเทศบาลเข้ารับการอบรมใน หลักสูตรต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและ ดำเนินการตามแผน - ดำเนินการประเมินพนักงานเทศบาล ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	- ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงาน เทศบาลได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ตามสายงานอาชีพ - มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี โดยพิจารณาบุคคลเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ในสายงาน	ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงาน เทศบาลสามารถนำความรู้ที่ได้จาก การฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการ ทำงาน	
6. นโยบายด้านการสร้าง ความสัมพันธ์และความผูกพัน ภายใต้องค์กร	- พัฒนา/ปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรให้ มีวิสัยทัศน์ และเข้าใจในระบบการบริหาร ราชการยุคใหม่ - จัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นของ พนักงาน - จัดกิจกรรมต่างๆเพื่อให้พนักงานใน เทศบาลได้ทำกิจกรรมร่วมกัน	- มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงาน และ กระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ให้กับบุคลากร - จัดให้มีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของ พนักงานที่สะท้อนภาพการทำงานขององค์กร เช่น กิจกรรม Big Cleaning , จิตอาสา , กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์องค์กรในเทศบาล ต่างๆ(ปีใหม่,สงกรานต์) เพื่อให้พนักงานได้ ร่วมกันทำกิจกรรม เพื่อสร้างบรรยากาศใน การทำงาน - จัดให้มีการประชุมพนักงานประจำทุก เดือน เพื่อให้บุคลากรในสังกัด ให้ ข้อเสนอแนะความคิดเห็นตลอดจนปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการ ยอมรับ ทบทวนและแก้ปัญหา	บุคลากรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความ คิดเห็น มุมมอง นำเสนอ แนวความคิดใหม่ๆในเชิงสร้างสรรค์ และนำผลที่ได้ไปปรับปรุง แนวทางการดำเนินงานต่างๆได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	

ปัญหาและอุปสรรค

เนื่องจากในปีพ.ศ.2564 มีการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นทำให้นโยบายด้านการบริหารบุคคลไม่เป็นไปตามเป้าหมายและขาดการต่อเนื่อง และประกอบกับการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้กิจกรรม โครงการที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

การดำเนินการตามนโยบายด้านต่างๆของนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลดอนโมง จะเห็นได้ว่าการดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดไว้ ทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเพื่อให้งานออกมาดีและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและแก้ไขปัญหาในพื้นที่ตามภารกิจและหน้าที่ของท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติกำหนดไว้