



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด โทร. ๐ ๓๗๕๗ ๕๐๘๙-๙๐

ที่ ปจ ๖๔๕๐๑/๒๕๖๖ วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลสรีบัว

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕

ตามประกาศเทศบาลตำบลสรีบัว เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสรีบัว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเป็นไปตามพระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ ภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปี ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลสรีบัว จึงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสรีบัวดังนี้

๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง
๒. นโยบายด้าน การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง
๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร
๔. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๕. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๖. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรม การรักษาวินัยในองค์กร
๗. เสน้งทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

บันทึกนี้ ได้สืบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ แล้ว งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล จึงขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบและพิจารณา แก้ไขเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงให้ครอบคลุมและครบถ้วนด้าน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางกนกธัญญาพัชร์ จันทนบุบพา)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นของหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

(นายเสงี่ยม ใจนวล)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

/ความเห็น...

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด


(นางสาวสุวรรณ พิรัญเนตร)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดเทศบาล


(นายอิทธิพล อุปชีวงศ์)
ปลัดเทศบาลตำบลสระบัว

ความเห็น/คำสั่งนายกเทศมนตรี


(นายลิขิต หงษ์วิไล)
นายกเทศมนตรีตำบลสระบัว

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
เทศบาลตำบลสารสีบัว จังหวัดปราจีนบุรี

ประชารัตน์นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานตามนโยบาย
๑.นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง	๑.๓ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕-๒๕๖๗ เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลัง โดยสร้างส่วนราชการภารกิจของเทศบาล ครอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาล	-ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕-๒๕๖๗ เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลัง โดยสร้างส่วนราชการภารกิจของเทศบาล -ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงานหรือยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่จำเป็นและปรับโครงสร้างงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน(การวิเคราะห์งาน การเตรียมภาระรับผู้มูนต์ และการลดความซ้ำซ้อน)
๒.นโยบายด้านการสร้างบูรณาการและต่อสู้โภย	๒.๑ การสร้างอัตรากำลังข้าราชการและพนักงานจ้าง เพื่อให้เข้มต่อการปฏิบัติงานเบ็ดเตล็ด หรืออุดหนุนอัตรากำลังที่必要อย่างเร่งด่วน	ดำเนินการประกาศสร้างบูรณาการจ้างงานตามที่วาง ดังนี้ - พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง พนักงานบริษัทชัชยะ และคนงาน(กองช่าง) - ผู้จัดการสร้างบูรณาการจ้างทั่วไป ตำแหน่งพนักงานประจำจังหวัด ได้แก่ นายอุดร พนธุยศรี ตำแหน่งคนงาน(กองช่าง) ได้แก่ นายไอยวัฒน์ หมุ่ฝ่าย
	๒.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือเข้ารับราชการประจำท้องที่ตามมาตราแห่งที่ว่า	ประกาศรับใบอนุญาต(ย้าย)พนักงานส่วนท้องถิ่นหรือเข้ารับราชการประจำท้องที่ตามมาตราฯ ตำแหน่งที่ว่าง ดังนี้ ๑. ตำแหน่งประเภทบริหารงานท้องถิ่น -ตำแหน่งปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา ๒. ตำแหน่งประมงท่าไฟ -เจ้าพนักงานพัสดุ(ป.ร./ช.ร.) กองคง黎 จำนวน ๑ อัตรา -เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ป.ร./ช.ร.) กองคง黎 จำนวน ๑ อัตรา -นายช่างโยธา(ป.ร./ช.ร.) กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานตามนโยบาย
๒.๔.นโยบายด้านการสร้าง บรรจุ แอลเมาต์ตั้ง โอน้าย (ต่อ)	<p>๒.๓ การรับสั่นคัดด้ึงออกบุคคลเพื่อปรับจุลธรรมและตั้งชั้ง เบี้ยประกันการ หรือประกันภัย ผู้มีงาน ส่วนห้องถังหรือข้าราชการครูประจำสอนตำแหน่ง ที่ร่วง บริจุณตั้งใหม่</p> <p>- โอนายพนักงานเทศบาลตั้งได้ร่วงตำแหน่งผู้ช่วยครูประจำสอนตำแหน่ง บริจุณตั้งใหม่ ๓ ตำแหน่ง ๑ อัตรา</p> <p>- นำป้ายชื่อกราฟฟิตี งานเดิมรื้อส ตำแหน่งนักวิชาการศึกษาและเป็นบัญชีตัวรับ ตั้งแต่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒</p> <p>- โอนี้นายพนักงานเทศบาลตั้งได้ร่วงตำแหน่งผู้ช่วยครูประจำสอน ๒ ราย (๑๖ เม.ย. ๒๕๖๒)</p> <p>๓.นางสาวพิชญพร อุมาสุร นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการประจำตำแหน่ง นักวิชาการ สาธารณสุขปฏิบัติการ อบต.หนองน้ำใส จ.ชลบุรี กัน</p> <p>๔.นางสาวอรพันธ์ สวนอ้อ เจ้าหน้าที่เดินเรือบินเดินทาง โอนี้นายไปดำรงตำแหน่งเจ้า พนักงานธุรการปฏิบัติงาน อบต.โนนป่าสัก จ.นครราชสีมา</p> <p>๕.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการและผู้จัดการฯ</p> <p>๕.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งทาง应用查看</p>	<p>๓. ทำความสะอาดบริเวณบ้านเรือนของบุคคลที่เป็นพนักงานชั้น ผู้จัดการและเด็กในครอบครัวและเด็กในครอบครัวที่เป็นพนักงานชั้น ผู้จัดการและเด็กในครอบครัวที่เป็นพนักงานเทศบาลเพื่อดำรงตำแหน่งทาง应用查看 ตัวแทนนักวิชาการบุคคลปฏิบัติงาน</p> <p>- ดำเนินการและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน - ดำเนินการและติดตามประเมินผลการดำเนินการสรรงามและเลือกสรรบุคคลที่เป็นพนักงานชั้น ผู้จัดการและเด็กในครอบครัวที่เป็นพนักงานเทศบาลเพื่อดำรงตำแหน่งทาง应用查看 - ดำเนินการและติดตามประเมินผลการดำเนินการและเด็กในครอบครัวที่เป็นพนักงานชั้น ผู้จัดการและเด็กในครอบครัวที่เป็นพนักงานเทศบาลเพื่อดำรงตำแหน่งทาง应用查看 ตัวแทนนักวิชาการบุคคลปฏิบัติงาน</p> <p>๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ -๒๕๖๒</p> <p>๓.๒ การกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคคลการ เพื่อเป็น กรอบในการพัฒนาบุคคลการและตั้งตำแหน่ง</p> <p>๓.๓ สร้างบทเรียนผู้สอนพากย์ด้านความสวยงามให้อยู่ใน ระบบงาน E-learning</p>
๓.นโยบาย ด้านการพัฒนาบุคคลการ	<p>-ส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรมจ่ายเงินต่างๆ</p> <p>-จัดอบรมโครงการคุณธรรมและจริยธรรมฯ รวมที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๒ จำนวน ๔๕ คน</p> <p>-จัดโครงการอบรมและศึกษาดูงานของบุคลากรที่ศูนย์ฯ สำหรับตัวบลสระบัว วันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๒ จำนวน ๕๕ คน</p> <p>-ฝึกอบรมพัฒนาพนักงานเทศบาล นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ</p> <p>- นำกลุ่มรุษยาพัชร์ จั้มทุมบุบบนา นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ</p>	<p>-ฝึกอบรมโครงการคุณธรรมและจริยธรรมฯ รวมที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๒ จำนวน ๔๕ คน</p> <p>-จัดโครงการอบรมและศึกษาดูงานของบุคลากรที่ศูนย์ฯ สำหรับตัวบลสระบัว วันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๒ จำนวน ๕๕ คน</p> <p>-ฝึกอบรมพัฒนาพนักงานเทศบาล นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ</p> <p>- ฝึกอบรมพัฒนาพนักงานเทศบาล นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ</p> <p>- ฝึกอบรมพัฒนาพนักงานเทศบาล นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ</p> <p>- ฝึกอบรมพัฒนาพนักงานเทศบาล นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานตามนโยบาย
๓. นโยบายด้าน ด้านการพัฒนาบุคลากร (ต่อ)	<p>๓.๔ ดำเนินการประมูลนักงานทักษะแบบแลกเปลี่ยน พัฒนาหน้าที่ ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ใบอนุญาต ทักษะ และสมรรถนะ</p> <p>๓.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร โดยการเข้ารับการประเมินมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงานนี้ได้ดำเนินการประเมินบุคลากรในส่วนของการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานตามสายงานฯ - หน่วยงานนี้ได้ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในส่วนของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร ศักยภาพ ศักยภาพและลักษณะการทำงาน บำรุงดูแลความปลอดภัย พร้อมทั้งจัดตั้งงานและนำผู้เชี่ยวชาญเพื่อจัดอบรมพัฒนาและจัดให้มีงานพัฒนาฯ ของหน่วยงานฯ
๔. นโยบาย ด้านการพัฒนาคุณภาพ ชีวิต	<p>๔.๑ ประชุมพัฒนาและเผยแพร่สู่หน้างานความก้าวหน้า ในสายงานของตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ</p> <p>๔.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากร ใน ระบบ ศูนย์ข้อมูลบุคลากรห้องผู้ดูแลห้องชีวิต (LHR) ให้ถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน</p> <p>๔.๓ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลของบุคลากร ดำเนินสั่งติดการรักษาพยาบาล ของระบบประกันสังคม (SSO E-Service) ให้ถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงานนี้ได้ดำเนินการประเมินทางคุณภาพหน้าในสายงานของตำแหน่งให้บุคลากรทราบทั้งหมด พร้อมทั้งให้คำปรึกษา - ได้ดำเนินการปรับปรุงข้อมูลในระบบต่างๆ ตามที่มีการเปลี่ยนแปลงของบุคคล เนื่อง การเลื่อนขั้นเงินเดือน เสื่อม化 หรือเมื่อการโอน(้าย)ไปหน่วยงานอื่น และปรับปรุง ข้อมูลอื่นๆ ตามมาตรฐานที่ควรจะมีการปฏิรูปครองท้องที่ในทำนองพัฒนาฯ ให้ชัดเจน รวม ถูกต้องและเป็นปัจจุบันอย่างสมมูล - ได้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงบุคลากรในระบบต่างๆ ตามที่มีการเปลี่ยนแปลงของบุคคล เช่น การเปลี่ยนผู้ดูแลห้องชีวิต หรือชื่อสกุล การเปลี่ยนสถานที่รักษาพยาบาล การขอเพิ่มบุคลากรผู้ดูแลห้องชีวิต รวม สำหรับรายบุคคล/วิชา เพื่อให้ชื่อบุคคลมีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน เสมอ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานตามนโยบาย
๕. นโยบายด้านการ ประเพณีและการบูรณา พัฒนา	<p>๕.๑ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ราชการที่เป็นธรรมาภิบาลและสามารถตรวจสอบได้ ผ่านการพิจารณาผลการปฏิบัติ รวมถึงมาตรการคุ้นเคย อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นปัจจุบัน เกษตร์มาตรฐานกำหนดตามที่</p> <p>๕.๒ จัดให้มีการพิจารณาและตรวจสอบ ตามแผนการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และ สามารถตรวจสอบได้</p>	<ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงานนี้ได้ร่างกฎหมายต่อตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามระดับ ดูแลกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงศักยภาพรวมการคุ้นเคยของ ผู้คุ้นเคยในการผลิตภัณฑ์ รวมถึงมาตรการและกฎหมายที่ก่อให้เกิดความไม่สงบฯลฯ - ที่จัดทำตามเกณฑ์มาตรฐานที่ดีของหน่วยงานที่ดี ให้เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการพิจารณาและอนุมัติจากผู้ดูแลที่ดีของหน่วยงานที่ดี
๖.นโยบาย ด้านการส่งเสริมจิตยานุรักษ์ และคุณธรรม การรักษา วินัยในองค์กร	<p>๖.๑ เมืองให้บุคลากรไว้สักได้ รับทราบถึงประมาณ จริงบรรเทาภาระทางกายภาพและช่วยลดความเครียดของบุคคล ซึ่งรากเหง้ามาจากภาระหนักจากการทำงานหนักที่คาดว่ารับผิดชอบของพนักงานมาก</p> <p>๖.๒ จัดอบรมเชิงรากเหง้าทางกายภาพและช่วยลดความเครียดของบุคคล ซึ่งรากเหง้าทางกายภาพและช่วยลดความเครียดของพนักงานมาก</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมาณการจิตยานุรักษ์ และการส่งเสริมคุณธรรมที่ดีของหน่วยงานที่ดี - ดำเนินการเบ่งบานและอบรมให้บุคคลที่คาดว่ารับผิดชอบของพนักงานมาก
๖. นโยบาย ด้านการส่งเสริมจิตยานุรักษ์ และคุณธรรม การรักษา วินัยในองค์กร	<p>๖.๓ จัดอบรมเชิงรากเหง้าทางกายภาพและช่วยลดความเครียดของบุคคล อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการอบรม กำกับ ติดตามและดูแลผู้ที่ไม่ปฏิบัติบัญชีให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระบบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการเบ่งบานและอบรมให้บุคคลที่คาดว่ารับผิดชอบของพนักงานมาก
๖. นโยบาย ด้านการส่งเสริมจิตยานุรักษ์ และคุณธรรม การรักษา วินัยในองค์กร	<p>๖.๔ จัดอบรมโครงการคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากร ใหม่สังกัดเพื่อบรรลุภารกิจและสร้างความประทับใจให้กับบุคลากร ที่มีภารกิจและรับผิดชอบ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการจัดทำและมอบประกาศนียบัตรโดยผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติราชการ และการให้บริการประชาชนต่อไป ประจำปี ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานตามนโยบาย
๗. เส้นทางความก้าวหน้าของส่ายอาชีพ	<p>๗.๑ จัดทำคู่มือแนวทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่งพนักงานและบทบาทสถาบันฯ</p> <p>๗.๒ จัดทำคู่มือแนวทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่งพนักงานและบทบาทสถาบันฯ</p>	<p>- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามระดับ ฐานลึกกับบุคลากร ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการรองผู้อำนวยการฝ่ายบัญชาการ ทักษะและความรู้ ทักษะและสมรรถนะทุกคนอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นปัจจัย ในการทบทวนการทำงานด้านหน้างาน</p>

ปัญหาและอุปสรรค/ปรีดิบเทียบกับปีที่ผ่านมา

- ไม่มีบุคลากรบางตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานของหาก
 ๑. ผู้ที่สอนแบ่งชั้นได้ไม่เลือกบรรจุให้เหมาะสมทำบัตรສระบัว
 ๒. บางตำแหน่งไม่มีผู้สอนแบ่งชั้นได้

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- เนื่อง กลยุทธ์ ดำเนินการสร้างให้มีตัว กิจกรรมลดลงอย่างมาก สำหรับปีหน้า อาจจะให้สามารถรับปีหน้าได้ทุกหน่วยงาน

(ลงชื่อ)

ผู้รายงาน

นางกฤษยา พัชร์
จันทร์บุษรา
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

สรุปข้อมูลสถิติต้านทานทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เดือน	อัตรากำลังปัจจุบัน ที่ราชการ/หน่วยงานจัด (คน)	การแต่งตั้ง/ย้าย ข้าราชการ/หน่วยงานจ้าง (คน)	การฝึกอบรม/พัฒนา ข้าราชการ/หน่วยงานจ้าง (คน)
ตุลาคม ๒๕๖๔	๔๗๓	-	๓
พฤศจิกายน ๒๕๖๔	๔๗๓	-	๑
ธันวาคม ๒๕๖๔	๔๗๓	-	๔
มกราคม ๒๕๖๕	๔๗๓	-	๕
กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕	๔๗๓	-	๑
มีนาคม ๒๕๖๕	๔๗๓	-	๑
เมษายน ๒๕๖๕	๔๗๓	-	๑
พฤษภาคม ๒๕๖๕	๔๗๓	-	๑
มิถุนายน ๒๕๖๕	๔๗๓	-	๑
กรกฎาคม ๒๕๖๕	๔๗๓	-	๑
สิงหาคม ๒๕๖๕	๔๗๓	-	๑
กันยายน ๒๕๖๕	๔๗๓	๑	๕

ผู้รายงาน
(นายณัฐยาพร จันทร์หนาน)
(นางณัฐยาพร จันทร์หนาน)
ผู้ที่รับทราบผลปฏิบัติการ

(นายชัย)