



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเทศบาลตำบลเชียงเคียว ต่อ ๑๔
ที่ วันที่ เมษายน ๒๕๖๕
เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเคียว

ตามที่ เทศบาลตำบลเชียงเคียว ได้จัดทำนโยบายการบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ด้านการสรรหา ด้านการพัฒนา ด้านการดำรงรักษาไว้และแรงจูงใจ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และวินัยข้าราชการ และได้แจ้งให้บุคลากรทราบและถือปฏิบัติไปแล้วนั้น

บัดนี้ การดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้ดำเนินการครบรอบครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายฯ รายละเอียดตามแบบรายงานแนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวกัทสนันท์ สุนลาน)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

.....
- ฝั่งปัดเทศบาล

(นายธีระพงษ์ ขาวประภา)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นปลัดเทศบาล

.....
- ท.ร.๑

(นายทรงพล / เนืองสิทธิ์)
ปลัดเทศบาล

ความเห็นนายกเทศมนตรี

.....
- ท.ร.๑

(นายประเวช ไชยชาติ)
นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเคียว



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
(๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)

เทศบาลตำบลเชียงใหม่
อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

**การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน อำเภอมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร**

เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และมีคุณค่าในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์สอดคล้องกับเจตนารมณ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน

เป้าประสงค์ วางแผนอัตรากำลังคน โดยคำนึงถึงภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

(๑) จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยนที่เปลี่ยนแปลงไป

(๒) ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาท และภารกิจขององค์กร

(๓) จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทางด้านการสรรหา การเลื่อนขั้น และการปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

(๔) จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดี คนเก่งขององค์กร

การดำเนินการ

จัดทำตัวชี้วัดข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บริหารและพนักงาน โดยนำสมรรถนะประจำตำแหน่งมากำหนดตัวชี้วัดและหน้าที่ความรับผิดชอบร่วมกัน ในรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)

๒. ด้านการสรรหา และการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

เป้าประสงค์ ดำเนินวางแผนอัตรากำลังคน สรรหาคน ตามคุณลักษณะมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและเลือกสรรหาบุคคลเป็นคนดี คนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

กลยุทธ์

(๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด

(๒) การดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลสายปฏิบัติที่ว่าง โดยจัดทำหนังสือแจ้งความประสงค์ให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานเทศบาลในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การดำเนินการ

๑. ขอใช้บัญชีสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานเทศบาลในตำแหน่ง นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ

๒. ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ตำแหน่งประเภทวิชาการตำแหน่ง นักวิชาการสุขาภิบาล ระดับปฏิบัติการ ทั้งนี้ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

๓. ดำเนินการแต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) ทั้งนี้ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕

๔. รับโอน(ย้าย) จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรာ

๔.๑ ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ระดับปฏิบัติการ ทั้งนี้ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

๔.๒ ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ระดับปฏิบัติการ ทั้งนี้ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๔

๕. ดำเนินการสอบเปลี่ยนสายงานพนักงานประเภทวิชาการ ตำแหน่ง นักจัดการงานทะเบียนและบัตร จำนวน ๑ อัตรา

๓. ด้านการพัฒนา

เป้าประสงค์ ดำเนินวางแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับ เตรียมความพร้อมบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์

(๑) จัดทำแผนอบรมและพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างที่ตรงกับความจำเป็น โดยการจัดส่งข้าราชการเข้ารับการศึกษาอบรมความรู้ตามสายงานแต่ละตำแหน่ง

(๒) ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

(๓) พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดเทคโนโลยี การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

(๔) จัดองค์ความรู้ในองค์กร(Knowledge : KM) ได้แก่ ความรู้ด้านแผนงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล งบประมาณ การคลัง หรืออื่น ๆ ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารและพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็งโดยเผยแพร่ความรู้แก่บุคลากรในสังกัดเป็นประจำ

การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

๒. จัดส่งบุคลากรเข้ารับร่วมการฝึกอบรม ตามสายงานที่ปฏิบัติและเกี่ยวข้อง

๓. สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงานโดยนาระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กร ลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินขีดความสามารถต่าง ๆ (Corporacy Competency) โดยการนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

กลยุทธ์

(๑) จัดให้มีการประเมินข้าราชการตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่นตามประเภทตำแหน่งและระดับ

(๒) ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคคลให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรมตรวจสอบได้ และเป็นไปตามที่กฎระเบียบราชการกำหนด

การดำเนินการ

พนักงานในสังกัดได้รับการประเมิน จำนวน ๘๘ ราย ได้รับการประเมินทุกตำแหน่ง ทุกประเภท และมีพนักงานเทศบาลจำนวน ๑๙ รายได้รับผลการประเมินในระดับดีเด่น

๕. การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์ มีการจัดวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน และปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล เพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

กลยุทธ์

(๑) จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน และแจ้งเวียนให้ข้าราชการในหน่วยงานรับทราบ

(๒) ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศศูนย์การบริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ตรวจสอบความก้าวหน้าในสายงาน

การดำเนินการ

๑ ดำเนินการสอบเปลี่ยนสายงานพนักงานเทศบาลตำแหน่ง นักจัดการงานทะเบียนและบัตรปฏิบัติการ ซึ่งมีผู้ผ่านการสอบคัดเลือกเป็นพนักงานในสังกัด ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

๒. ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศศูนย์การบริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ตรวจสอบความก้าวหน้าในสายงาน

๖. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์ เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจให้ผูปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดี คนเก่ง และทำคุณประโยชน์ไว้กับองค์กร

กลยุทธ์

(๑) ปรับปรุงสภาพแวดล้อม จัดสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยตามหลักอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความเหมาะสมเป็นไปตามกฎหมายกำหนด

(๒) สร้างช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร

(๓) ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส

(๔) ปรับปรุงสภาพแวดล้อม จัดสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยตามหลักอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความเหมาะสมเป็นไปตามกฎหมายกำหนด

(๕) สร้างช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร

(๖) ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส

การดำเนินการ

๑. ปรับปรุงสภาพแวดล้อม จัดสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยตามหลักอาชีวอนามัยและสิ่งแวดลอมในการทำงาน ตามความเหมาะสม โดยทำ ๕ ส ทุกวันพุธ
๒. สร้างช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยการจัดช่องทางที่บอร์ดประชาสัมพันธ์ และเวปไซด์เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน
๓. ตรวจสอบและให้คำปรึกษาแก่พนักงานทั้งในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๗. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของข้าราชการ

เป้าประสงค์ มีการกำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติและประพฤติปฏิบัติตนของพนักงานในองค์กร โดยยึดถือนำมาใช้ในการปฏิบัติราชการ

กลยุทธ์

- (๑) แจ้งให้บุคคลในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น นโยบาย คุณธรรม จริยธรรม เทศบัญญัติเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่นและส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง รักษาระเบียบวินัย ข้อบังคับจรรยาบรรณของทางราชการ
- (๒) ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม รวมทั้งควบคุมกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ และจริยธรรมในการทำงาน
- (๓) ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัย คุณธรรมจริยธรรมและป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

การดำเนินการ

๑. แจ้งให้พนักงานเทศบาลทราบถึงประกาศประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น นโยบาย คุณธรรม จริยธรรม เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่นและส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง รักษาระเบียบวินัย ข้อบังคับจรรยาบรรณของทางราชการ